

# Lo stipendio cresce ma poco

Ai dirigenti vanno gli aumenti maggiori (6%), risalgono gli impiegati

**Controtendenza.** Inatteso il revival del fisso in un momento favorevole per l'economia

**Settori.** Le ristrutturazioni penalizzano l'auto, la consulenza Ict rientra in corsa

PAGINE A CURA DI

**Rosanna Santonocito**

Retribuzioni in crescita anche nel 2006. Ma quest'anno l'aumento è stato inferiore a quello registrato del 2005. Gli impiegati, che risultavano i più penalizzati l'anno scorso, continuano a soffrire pur recuperando leggermente. Le altre categorie professionali difendono il proprio potere d'acquisto.

Nel 2006 la crescita retributiva più alta spetta ai dirigenti: +6% rispetto al 2005. La performance degli altri è simile: quadri +4,4%, impiegati 4,9%, operai +3,9%. Lo si apprende dalla lettura dell'«8° Rapporto sulle retribuzioni in Italia 2007» (www.odmconsulting.com/rapporto), realizzato da Od&M in collaborazione con «Job24 - Il Sole24Ore».

È un buon risultato? Sì e no. Perché è vero che, guardando i dati tendenziali degli ultimi cinque anni gli stipendi degli italiani si mantengono sopra l'inflazione (impiegati esclusi). Ma è anche vero le imprese hanno considerato i segni di ripresa dell'an-

no passato con molta cautela. Lo dimostra innanzitutto la poca propensione a utilizzare la leva della retribuzione variabile, che incide meno del passato sugli aumenti. «È come se le imprese — spiega Mario Vavassori, presidente di Od&M — avessero implicitamente aderito a una richiesta di consolidamento e sicurezza dei dipendenti, consolidando loro stesse i risultati».

È una scelta in controtendenza che sorprende in negativo perché è una opportunità mancata per incentivare e premiare il merito approfittando della congiuntura economica buona. Almeno quanto, in positivo invece, sorprende il dato sulle retribuzioni delle donne. Lavoratrici e soprattutto manager stanno riguadagnando terreno rispetto ai pari grado maschi. Anche se il valore professionale delle donne, almeno visto dalle buste paga, resta inferiore.

Lo studio di Od&M rileva le variazioni nominali delle retribuzioni totali lorde (Rta) degli italiani tra il 2001 e i 2006 e i relativi trend al netto dell'inflazione che, per il periodo di tempo considerato, è del 12% (Fonte Istat - Indice Nic). Le rilevazioni, effettuate attraverso Internet, si basano sulle dichiarazioni di singoli individui. La metodologia non analizza la crescita retributiva di una specifica persona ma effettua il monitoraggio del valore di mercato di una professione e quanto il mercato è disposto a compensarla. Il rapporto elabora 1.575.120 profili retributivi di dipendenti privati (dirigenti, quadri, impiegati e operai) raccolte negli ultimi sei anni (2001-2006). Per «profilo retributivo» si inten-

de un sistema di informazioni collegate alla retribuzione: settore e comparto di appartenenza, dimensione e fatturato dell'azienda, area territoriale, professione e mansione, categoria d'inquadramento, età, anzianità professionale.

Veniamo ai risultati: dal 2001 ad oggi i dirigenti e i quadri conservano e migliorano leggermente il proprio potere d'acquisto, entrambi con un incremento di 10,3 punti percentuali; gli operai mostrano una sostanziale tenuta rispetto ai livelli del 2001 con una crescita del 3,6% (pari a 674 euro); gli impiegati invece fanno letteralmente i conti un calo del potere d'acquisto complessivo del 3,1%, pari a 750 euro annui in meno che però comincia ad attenuarsi nel 2006 (si veda la tabella in alto).

I valori crescono in modo più dinamico dove sono tradizionalmente più deboli: è il caso delle piccole imprese e di tutte quelle del Mezzogiorno. Dove le retribuzioni sono — e comunque rimangono — a livelli mediamente inferiori c'è più dinamismo. Lo dicono i dati tendenziali, che vedono il Sud in recupero tra 2001 e 2006 per tutte le categorie professionali pur mantenendo i livelli medi più bassi.

Qui il Rapporto evidenzia il più alto tasso di crescita per i dirigenti: 31,9% nominale, equivalente a 19,86% al netto dell'inflazione. Mentre, fatta eccezione per i dirigenti, a Nord ovest e Nord est sembra configurarsi un unico mercato retributivo in cui gli stipendi di quadri, impiegati e operai vanno via via convergendo.

Nei settori, la crescita superiore riguarda ancora il credito. Ma nel 2006 nelle banche si riscontra il peggior andamento delle retribuzioni degli impiegati, che per il primo anno non presentano più la remunerazione più alta tra gli impiegati, a causa dei processi di ristrutturazione del siste-

ma. Fusioni e acquisizioni recenti non penalizzano al contrario dirigenti e quadri, che nel 2006 beneficiano delle remunerazioni più alte e in crescita. Non accade lo stesso per l'auto, un altro comparto che ha attraversato riorganizzazioni profonde: nel 2001-2006 il trend di crescita retributiva dei dirigenti e dei quadri è stato basso.

Buone notizie invece per il mondo della consulenza. Dopo un periodo difficile, sia nell'Ict (che ha avuto il peggior trend 2001-2006) che nella consulenza direzionale ed organizzativa le retribuzioni nel 2006 sono in ripresa.

**I trend in Italia****LE TENDENZE IN BUSTA PAGA**

Variazioni nominali della Retribuzione totale annua 2001-2006 e relativi trend al netto dell'inflazione

Nazionale	Rta 2001 (in euro)	Rta 2006 (in euro)	Diff. % '06-01	Trend al netto dell'inflazione 2005-01		Trend al netto dell'inflazione 2006-01	
				%	€	%	€
Dirigenti	81.346	99.447	22,3	5,7	4.637	10,3	8.339
Quadri	40.885	49.996	22,3	7,5	3.066	10,3	4.205
Impiegati	24.226	26.383	8,9	-5,8	-1.406	-3,1	-750
Operai	18.690	21.607	15,6	3,6	318	3,6	674

Nota: L'inflazione per il periodo di tempo considerato è pari al 12,0% (Istat Indice Nic)

**LE QUATTRO AREE GEOGRAFICHE**

Rta lorda nel 2006 e crescita in % della Rta registrata rispetto al 2001 al netto dell'inflazione

	Rta 2006 (€)				Trend 2001-06 al netto dell'inflazione (%)			
	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud
Dirigenti	96.778	101.612	98.096	91.886	10,6	10,1	10,6	19,9
Quadri	49.957	50.551	49.431	47.380	12,9	9,7	10,5	11,8
Impiegati	26.535	27.204	25.726	23.766	1,4	-2,7	-4,7	-2,4
Operai	22.040	22.299	20.710	20.151	7,4	3,4	1,1	7,1

**LA DIMENSIONE AZIENDALE**

Crescita in % della Rta registrata rispetto al 2001 al netto dell'inflazione

	Trend 2001-2006 al netto dell'inflazione		
	Grande	Media	Piccola
Dirigenti	-0,9	7,9	14,4
Impiegati	9,8	9,1	10,8
Quadri	-3,1	-3,7	-2,8
Operai	0,0	-0,3	4,5

Fonte: OD&amp;M, Rapporto sulle retribuzioni in Italia 2007



Potere d'acquisto

# Battuta d'arresto per il variabile

**L**a parte variabile, elemento fondamentale per la crescita delle retribuzioni tra il 2001 e il 2006, nell'ultimo anno registra una battuta d'arresto. Questo accade nonostante i segnali di ripresa dell'economia, e ne fanno le spese soprattutto quadri e impiegati.

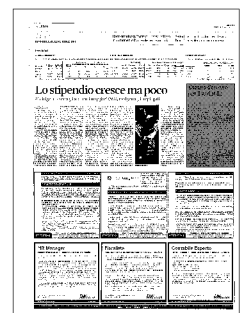
Per entrambe le categorie, la quota variabile sulla retribuzione è scesa infatti di circa 500 euro (pari al 13 e al 32% in meno rispettivamente) mentre per i dirigenti è cresciuta solo dello 0,1% su una retribuzione media totale annua di 99.447 euro.

Il fenomeno si fa ancora più evidente nelle piccole aziende. Qui il diminuito ricorso al variabile si riscontra anche nelle buste paga dei dirigenti. Per questa categoria, poi, il valore e l'incidenza della parte non fissa della retribuzione aumentano con la dimensione aziendale. In una grande organizzazione un manager guadagna 109.808 euro legati al variabile, in una media 99.890, in una piccola impresa 88.698 euro.

In generale, al calo della par-

te variabile si contrappone ovunque un consolidamento della parte fissa della retribuzione, che diventa quindi la componente decisiva nella crescita del 2006.

A livello tendenziale è solo la grande azienda a riportare un aumento della retribuzione variabile — e questo accade nelle organizzazioni che dispongono di piani di compensazione strutturati — mentre la piccola e la media impresa compensano la significativa riduzione della parte variabile con un aumento della quota fissa. «Il ricorso al variabile è diminuito proprio in un momento buono per l'economia — commenta Mario Vavassori, presidente di Od&M — Sembra quasi che le aziende, soprattutto quelle più piccole, non abbiano voluto cogliere questa opportunità. Invece di muoversi in una logica di riconoscimento del merito che innesca un meccanismo di competizione interna al miglioramento e di motivazione, hanno scelto di premiare un po'tutti e in modo duraturo, agendo sul fisso».



1,5

L'universo considerato. Milioni di profili retributivi elaborati

3,1%

Povera spesa. Il calo del potere d'acquisto degli impiegati 2001-06

12,8%

I più pagati dell'anno. La crescita in busta paga per i dirigenti della R&amp;S

# Le manager guidano la rincorsa delle donne

Pur lentamente il differenziale tra i due sessi si sta accorciando

In azienda la parità retributiva tra donne e uomini non c'è. Ma le donne recuperano terreno. Si conferma infatti il trend retributivo migliore in tutte le categorie. Il 2006 in particolare è un anno di svolta per le signore in carriera, con l'aumento del 10,4% per le dirigenti, quando la media generale è sul 6%.

È questa la vera buona notizia dell'ottavo rapporto sulle retribuzioni di Od&M: l'allineamento dei due generi, seppure lentamente, continua. Perché se è vero che gli uomini percepiscono ancora retribuzioni medie più alte — e là dove la presenza femminile è alta come tra gli impiegati, dove le donne so-

no il 34,3%, il differenziale rimane intorno ai 10 punti — il dato incoraggiante riguarda proprio quella fascia di stipendi in cui la "forbice" tra i due sessi è storicamente più larga. È interessante vedere infatti come, nella categoria dirigenziale, il miglior trend 2001-2006 sia per la prima volta quello femminile (+26,1% su una media generale di 22,3%), capovolgendo una tendenza che, fino al 2005, era a favore dei manager maschi.

Si va colmando il differenziale tra i quadri (dal 5,8 in meno dei colleghi che guadagnavano nel 2001 oggi siamo al 3,6%) ma soprattutto tra operaie e operai (la differenza in busta era del 9% cinque anni fa, nel 2006 è del 2,5%). Secondo Mario Vavassori, presidente di Od&M, il passo in avanti si spiega con il consolidamento della presenza occupazionale stabile delle donne, anche ultra 40enni, nella struttura organizzativa delle aziende, che cominciano a riconoscerne il valore. Un elemento ulteriore è la partecipazione più qualificata delle don-



**La top.** Safra Catz, presidente e Cfo di Oracle, nel 2005 ha guadagnato \$26.1 mln di dollari secondo Forbes

ne nei lavori operai, «In questa categoria negli ultimi anni è cresciuta la quota di lavoro più povero, di sostituzione, meno pagato e svolto dagli stranieri e dai giovani. Quasi mai dalle donne».

Quest'anno il rapporto Od&M tenta anche una focalizzazione accurata sull'età anagrafica. Se, come è ovvio, le retribuzioni più basse per ogni categoria professionale sono quelle dei più giovani e quelle più alte sono quelle dei senior dai 51 anni in su, i risultati più interessanti si osservano analizzando le tendenze. I giovani riportano il peggior trend annuale (tra i 24 e i 40 anni le buste paga aumentano solo del 2%, contro una media generale è del 3,9%) e invece il miglior trend nel 2001-2006 per tutte le categorie professionali. Un dato che va in controtendenza rispetto all'età riguarda il 2005-2006: per dirigenti, quadri e impiegati, all'aumentare dell'età diminuisce l'incremento annuale della retribuzione. Non per gli operai, per i quali l'incremento va di pari passo con l'esperienza.



**Il valore della diversità****IL GAP DI GENERE**

La Rta lorda (in euro) rilevata per categoria e sesso nel 2001 e 2006 e differenziale (%)

	Rta uomini		Rta donne		Differenziale	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
Dirigenti	81.841	99.961	75.654	95.439	-7,6	-4,5
Quadri	41.251	50.334	38.842	48.521	-5,8	-3,6
Impiegati	25.149	27.318	21.967	24.591	-12,7	-10,0
Operai	18.943	21.701	17.241	21.149	-9,0	-2,5

Fonte: OD&amp;M, Rapporto sulle retribuzioni in Italia 2007

**L'ETÀ CONTA**

Dimensione	Trend dirigenti (%)			Trend quadri (%)			Trend impiegati (%)			Trend operai (%)		
	'05-01	'06-01	'06-05	'05-01	'06-01	'06-05	'05-01	'06-01	'06-05	'05 gen	'06-01	'06 mag
24-30 anni	20,3	26,8	5,4	18,1	23,8	4,8	0,4	4,1	3,7	11,1	13,3	2,0
31-40 anni	13,0	20,9	6,9	15,0	19,1	3,6	2,9	6,5	3,4	9,4	11,6	2,0
41-50 anni	14,5	18,1	3,1	16,9	21,5	3,9	2,4	6,8	4,3	6,9	11,0	3,8
51-60 anni	10,6	15,1	4,1	17,5	21,6	3,5	1,9	8,0	6,0	9,3	17,8	7,7
Oltre 60 anni	16,3	19,1	2,4	20,9	18,9	-1,6	20,6	10,7	-8,2	-	-	-
<b>Media generale</b>	<b>15,3</b>	<b>22,3</b>	<b>6,0</b>	<b>17,1</b>	<b>22,3</b>	<b>4,4</b>	<b>3,8</b>	<b>8,9</b>	<b>4,9</b>	<b>11,3</b>	<b>15,6</b>	<b>3,9</b>

## Settori &amp; comparti

# Il posto in banca è sempre redditizio

**C**redito e assicurazioni, ma solo per i dirigenti e i quadri, industria per gli impiegati e comunicazione-spettacolo-sport per gli operai sono i settori che, nel 2006, garantiscono le retribuzioni medie più alte. Le più basse si ritrovano in edilizia per i dirigenti, sanità per i quadri, «altri settori» per gli impiegati e commercio e turismo per gli operai. Le retribuzioni medie più elevate ai dirigenti si registrano nelle banche e società finanziarie (120.509), il miglior trend annuale, nelle tlc (105.402) e nella farmaceutica (102.927). I valori inferiori si riscontrano nella consulenza e servizi informatici (92.342) e nell'engineering (92.434), che però vanta il miglior andamento tra 2001 e 2006 (+33,3%). Il peggiore è riportato dal comparto dell'auto (+12,3%). I quadri con le medie retributive più alte lavorano in banche e

società finanziarie (52.711) e tlc (51.756). engineering e auto sono invece i comparti con le retribuzioni medie più basse. Il miglior andamento 2001-2006 spetta a banche e finanza (+22,6%), la consulenza direzionale vanta il maggior incremento 2006 (+8,7%). I servizi Ict presentano il peggior trend 2001-2006, anche se il dato annuale li vede al terzo posto dopo consulenza direzionale e chimica. Impiegati: macchine e apparecchi meccanici (28.372) è il comparto con la media 2006 più alta, mentre i valori più bassi sono negli studi professionali, con retribuzioni nettamente inferiori ai livelli generali, ma con il miglior trend annuale (+8,2%) e per il 2001-2006 (+17,2%). La chimica si conferma il comparto con le retribuzioni medie più alte (23.128) degli operai, arredamento e tessile mostrano sia le retribuzioni sia il trend peggiore nel 2006.



## Piccoli &amp; grandi

# Pmi in recupero tra il 2001 e il 2006

Nel 2006 la tendenza è confermata: lavorare in una grande organizzazione permette di guadagnare mediamente di più. Anche per via dell'incidenza della parte variabile, che è uno strumento che stenta ad affermarsi tra le piccole realtà (si veda l'articolo nella pagina precedente). Ma sono state proprio le piccole imprese a mostrare gli andamenti più dinamici, sia nel quinquennio 2001-2005 che nel confronto 2005-2006, tranne che per gli impiegati. E non poteva essere altrimenti, visto che queste organizzazioni partono da livelli retributivi molto inferiori rispetto all'universo delle imprese e li devono recuperare se vogliono attrarre le risorse di valore di cui oggi hanno bisogno. Le retribuzioni della piccola impresa riportano per tutte le categorie professionali l'andamento di maggiore crescita tra 2001 e 2006, anche se nell'ultimo anno questa tendenza è confermata solo per i dirigenti e gli impiegati e subisce

un rallentamento per i quadri e gli operai. La grande azienda vanta invece le retribuzioni medie più alte ma i trend di crescita delle retribuzioni più bassi nel periodo 2001-2006. Gli stipendi restano al di sotto dell'inflazione in tutte le categorie con l'eccezione dei quadri. Le differenze legate alla dimensione aziendale si confermano molto significative anche nel corso del 2006. Si registra una crescita del 21,2% degli stipendi della grande azienda rispetto alla piccola tra i dirigenti; del 5,6% tra i quadri; del 15,7% tra gli impiegati; del 14,4% tra gli operai. Nel periodo 2001-2006 la media impresa si colloca in una posizione di mezzo, ma dirigenti e quadri contano su andamenti significativi: +19,9% per i dirigenti (7,9% al netto dell'inflazione) e 21,1% per i quadri (9,1% al netto dell'inflazione). Si mantiene pressoché costante, infine, la distanza fra le retribuzioni della media azienda e quelle della grande azienda.

