

PROFESSIONISTI DEL RISPARMIO

PROFESSIONISTI E RETRIBUZIONI

Le assicurazioni e le banche pagano meglio i dirigenti

Retribuzioni annue sotto la lente: settori, dimensioni aziendali ed esperienza i fattori chiave per guadagnare

Daniela Russo

■ Guadagnano il doppio rispetto ai quadri, possono superare i 104 mila euro di retribuzione annua lorda (Ral), con una quota variabile pari a una media di quasi 19 mila euro per il 76,1% del campione che nel 2016 ne ha beneficiato. I dirigenti italiani, però, vedono alleggerirsi le buste paga che tra il 2015 e il 2016 diminuiscono, in media, del 2,9 per cento. A perdere terreno sono, in particolare, le retribuzioni dei top manager attivi nelle direzioni generali (-4,6%) e nei comparti acquisti, logistica & supply chain (-4%), Amministrazione, finanza e controllo (-3,9 per cento). È quanto emerge dalla "Guida alla retribuzione dei dirigenti in Italia" di Badenoch & Clark, azienda specializzata nel recruiting di figure manageriali ed executive, in collaborazione con JobPricing.

IL PODIO DELLE RETRIBUZIONI

A guadagnare meglio, nonostante il calo, sono i manager che lavorano nelle direzioni generali delle grandi aziende (in media 119.400 euro di Ral con un 22% variabile), seguiti dai colleghi degli uffici legale & compliance (106.205 euro di Ral con una quota

Le remunerazioni dei dirigenti in Italia

Retribuzione annua lorda 2016 in € e var. % su 2015

DIRIGENTI	RAL	VAR %
Assicurazioni	108.521	17,3
Banche e servizi finanziari	107.800	21,1
Alimentari, bevande e beni di largo consumo	107.194	18,8
Farmaceutica e biotecnologie	106.541	20,2
Metallurgia e siderurgia	106.265	13,6
Automotive	104.970	19
Telecomunicazioni	102.860	17,8
Chimica	102.386	17,5
Edilizia e costruzioni	101.418	15,4
Macchine utensili, impianti industriali e prodotti in metallo	100.569	17,3
Energia, utilities e servizi ambientali	100.312	21,5
Apparecchiature elettroniche ed elettriche, automazione	100.155	19,2
Grande distribuzione e commercio	98.864	17,6
Consulenza legale, fiscale, gestionale e amministrativa	97.717	18,7
Oli & gas	96.950	16,3
Trasporti e logistica	94.990	17,5
Media, web, comunicazione ed editoria	94.722	18,2
Servizi e consulenza It e software	89.317	23,3

FONTE: JobPricing

del 19,4% variabile). Terzo posto per i dirigenti in forza negli uffici amministrativi, finanza e controllo. Qui, i manager, nel 2016, hanno beneficiato di una Ral media pari a 99.557 euro, con una quota variabile pari al 18,2 per cento. Tra questi, i più ricchi lavorano in aziende della Lombardia nel comparto assicurativo. «Le competenze e le aspettative affidate ai dirigenti dell'area amministrazione e finanza nella stessa attenzione. Il gap salariale tra uomini e donne, a parità di ruolo, oscilla tra il 15 e il 30 per cento. Qualcosa, però, staccando e la Certificazione vuole essere un'ulteriore leva che punta sull'attenzione al sociale dei consumatori per spronare le aziende dormienti».

Quattro i passaggi che consentono di ottenere il bollino: un pre-audit finalizzato a tracciare lo stato dell'arte, l'analisi realizzata sulla base del Dynamic model gender rating del Winning Women Institute effettuata da una società di revisione, il rilascio della certificazione con valenza biennale e l'avvio da parte dell'associazione di una campagna di comunicazione destinata al consumatore finale. Il comitato scientifico del Winning Women Institute è composto da esponenti istituzionali, come Maurizio Del Conte, presidente della Agenzia nazionale per le politiche attive del la-

mia generale del comparto». In coda, nella classifica delle retribuzioni dei top manager ci sono quelli con ruoli It in società di servizi e consulenza software che operano in Calabria.

I FINANZIARI PAGANO MEGLIO

Scendendo nel dettaglio delle retribuzioni per settore di attività, la medaglia d'oro spetta proprio alle assicurazioni (con un reddito annuale lordo medio pari a 108.521 euro). Secondo posto per banche e servizi finanziari (107.800 euro), completa il podio il settore degli alimentari, bevande e beni di largo consumo (107.194 euro). In coda servizi e con-

sulenza It e software, con Ral media pari a 89.317 euro. Il divario economico tra la prima e l'ultima posizione della classifica è, quindi, pari a 19 mila euro (108 mila contro 89 mila).

GEOGRAFIA E DIMENSIONI

Pesano, però, sulla retribuzione complessiva diversi fattori, a partire dal territorio di riferimento. Guardando al comparto amministrativo, finanza e controllo, il gap tra la Ral di un dirigente milanese e quella di uno occupato a Catanzaro è di circa 25 mila euro l'anno (105 mila euro contro 80 mila). «Le differenze retributive tra grandi e piccole aziende, tra nord e sud restano piuttosto marcate — aggiunge Valdes —, a dimostrazione di un mercato non omogeneo. Le grandi imprese solitamente hanno politiche retributive più alte e questo dato non si smentisce nemmeno nel settore assicurativo. Allo stesso modo, la forbice tra nord e sud è abbastanza marcata in tutte le famiglie professionali». La distanza tra stipendi di top manager che operano in una micro e una grande azienda è del 29,9%: 89 mila euro contro 116 mila.

ETÀ ED ESPERIENZA

A influenzare il valore della retribuzione, infine, sono anche l'anagrafe e l'esperienza maturata nel ruolo. Guardando al settore amministrazione e finanza, ad esempio, gli stipendi crescono del 10% con una seniority che varia da meno di 2 anni a più di 5 e addirittura del 14,6% per la fascia da 25-34 anni a oltre i 65 anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DIETRO I NUMERI

Fabrizio Galimberti

Il valore e il peso della fiducia

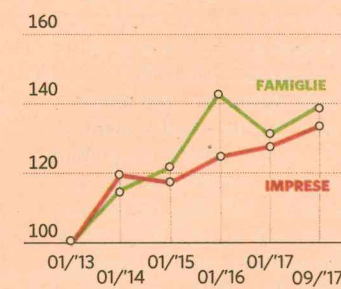
Da cosa è spinto il Pil? Dalla domanda. Da cosa è spinta la domanda? Da alcuni "motori" visibili — i salari, i profitti, i consumi, gli investimenti, il costo del danaro — e da un "motore" invisibile, il più potente di tutti: la fiducia. Non basta avere i soldi, ci vuole anche la voglia di spenderli. Di solito, quando si parla di quella famosa espressione di Keynes, gli "spiriti animali", si pensa a quel che muove gli investimenti: investire è un rischio, e ci vuole quindi impeto, slancio, sfida al futuro inconoscibile per aumentare la capacità produttiva senza avere la certezza che i prodotti sfornati da quella maggiore capacità saranno venduti. Ma ci sono "spiriti animali" — l'altro nome della fiducia — anche per le famiglie e i consumatori. Riguardano certamente l'acquisto di una casa (prima o seconda), ma anche i beni di consumo durevoli: non quindi cibo e abbigliamento, ma auto, barche, elettrodomestici...

Da quattro anni a questa parte, come si vede dal grafico, la fiducia in Italia è andata aumentando, sia per le famiglie che per le imprese. Per queste ultime il progresso è stato abbastanza lineare, mentre è stato più accidentato per le famiglie. Come si vede, la fiducia aveva avuto un'impennata con il Governo Renzi, nel quale si riponevano molte speranze. Era ridiscesa dopo la bocciatura del referendum, quando si prospettava una nuova ondata di instabilità, ed è risalita con il Governo Gentiloni, fino a mostrare un altro netto miglioramento con i dati di settembre, sia per le famiglie che per le imprese (manifatturiere, costruzioni, servizi e vendite al dettaglio). Siamo ai livelli 2007 (pre-crisi) ed è da sperare che anche il Pil rigiugada presto le vette di allora.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Italia - la fiducia

Indice 1/2013=100. Dati destagionalizzati



FONTE: Elaborazione di Plus su dati Istat

Ma il gap di genere resta da abbattere

Un "bollino di equità" contro le disparità che penalizzano le donne

■ Contrastare la disparità di genere all'interno delle imprese italiane grazie alla prima Certificazione per la parità negli ambienti lavorativi. È l'idea dell'associazione no-profit Winning Women Institute, promotrice del bollino di qualità nato per attestare l'impegno delle aziende sui temi della gender equality. In particolare, nel corso del processo di certificazione, della durata di circa sei mesi, verranno valutati l'impegno delle imprese a colmare il gap salariale e dirigenziale fra uomini e donne, la loro capacità di monitorare, indirizzare e sensibilizzare i comportamenti di dipendenti e consumatori sul tema della diversità di genere.

«La situazione di partenza — spiega Enrico Gambardella, presidente del Winning Women Institute — non è positiva. Se le multinazionali fanno registrare livelli di

attenzione più elevati verso i temi della parità di genere e possono contare su una presenza femminile ai vertici pari quasi al 35%, nelle piccole e medie imprese non si riscontra la stessa attenzione. Il gap salariale tra uomini e donne, a parità di ruolo, oscilla tra il 15 e il 30 per cento. Qualcosa, però, staccando e la Certificazione vuole essere un'ulteriore leva che punta sull'attenzione al sociale dei consumatori per spronare le aziende dormienti».

Quattro i passaggi che consentono di ottenere il bollino: un pre-audit finalizzato a tracciare lo stato dell'arte, l'analisi realizzata sulla base del Dynamic model gender rating del Winning Women Institute effettuata da una società di revisione, il rilascio della certificazione con valenza biennale e l'avvio da parte dell'associazione di una campagna di comunicazione destinata al consumatore finale. Il comitato scientifico del Winning Women Institute è composto da esponenti istituzionali, come Maurizio Del Conte, presidente della Agenzia nazionale per le politiche attive del la-

Donne dirigenti nel mondo

% 2017 e 2016 sul totale per area

	2017	2016
Asia	27	29
Asia Pac. emerg.	26	29
Asia Pac. svil.	13	13
Asean	34	36
Bric	26	29
Ue	24	26
Eurozona	24	26
G7	22	22
America Latina	18	20
Nord America	23	23
Nuovi emerg.	24	28
Sud Europa	28	27

FONTE: Grant Thornton

© RIPRODUZIONE RISERVATA