

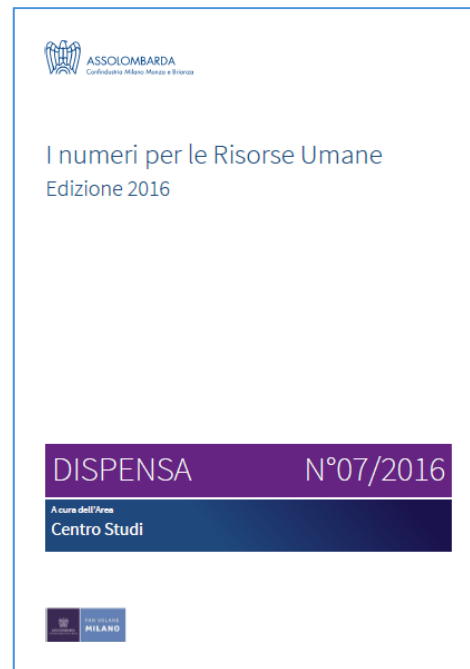
Le indagini sul lavoro

- 1 Il Centro Studi Assolombarda ha **rinnovato e ampliato** la sua offerta di strumenti conoscitivi a supporto delle imprese nell'ambito della gestione delle risorse umane.
- 2 Accanto alla ormai consolidata **indagine su orari e assenza** dal lavoro, condotta in collaborazione col Sistema Confindustria, ha avviato una **nuova indagine retributiva**.
- 3 L'iniziativa, svolta in partnership con l'Unione Industriale di Torino e con OD&M Consulting, **approfondisce il tema della compensation** nei suoi vari aspetti.
- 4 Sono state elaborate le informazioni messe a disposizione da oltre 500 imprese che, sulla base dei dati forniti, hanno ricevuto **check up aziendali personalizzati**.

I nuovi prodotti del Centro Studi

Dalle informazioni raccolte sono stati ricavati **due distinti studi**:

I numeri per le Risorse Umane,
dati di benchmark
sulle politiche
retributive e indicatori
sui tempi di lavoro
messi a
disposizione di tutte
le aziende associate



Indagine retributiva per
profili professionali,
dettagliata analisi sulle
caratteristiche
retributive e
professionali di 50
profili aziendali-chiave
riservato alle aziende
interessate

I numeri delle Risorse Umane

Politiche di compensation

- Differenziali retributivi
- Politiche retributive 2015
- Sistemi di incentivazione
- Benefit
- Piani di inserimento
- Welfare aziendale

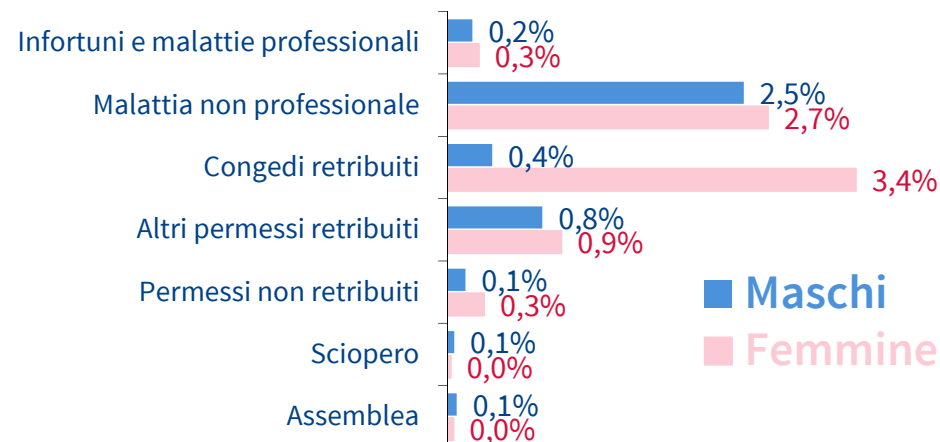
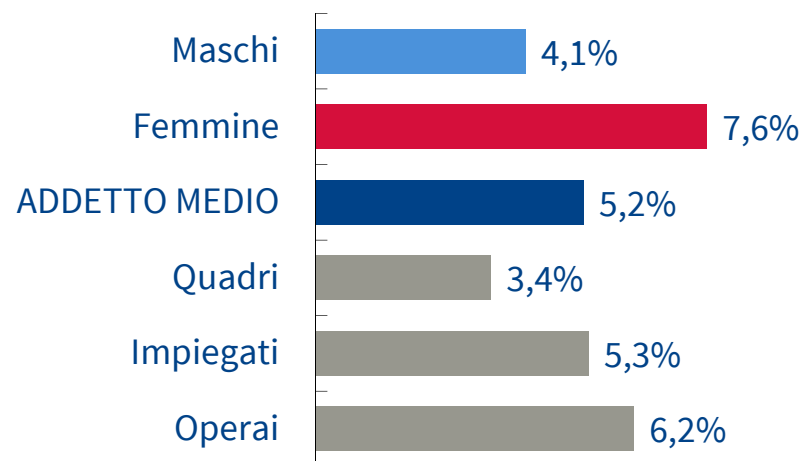
Orari e assenze dal lavoro

- Ore lavorabili
- Utilizzo della Cig
- Assenze dal lavoro
- Ricorso allo straordinario
- Tassi di assenza 2015

Tassi di assenza

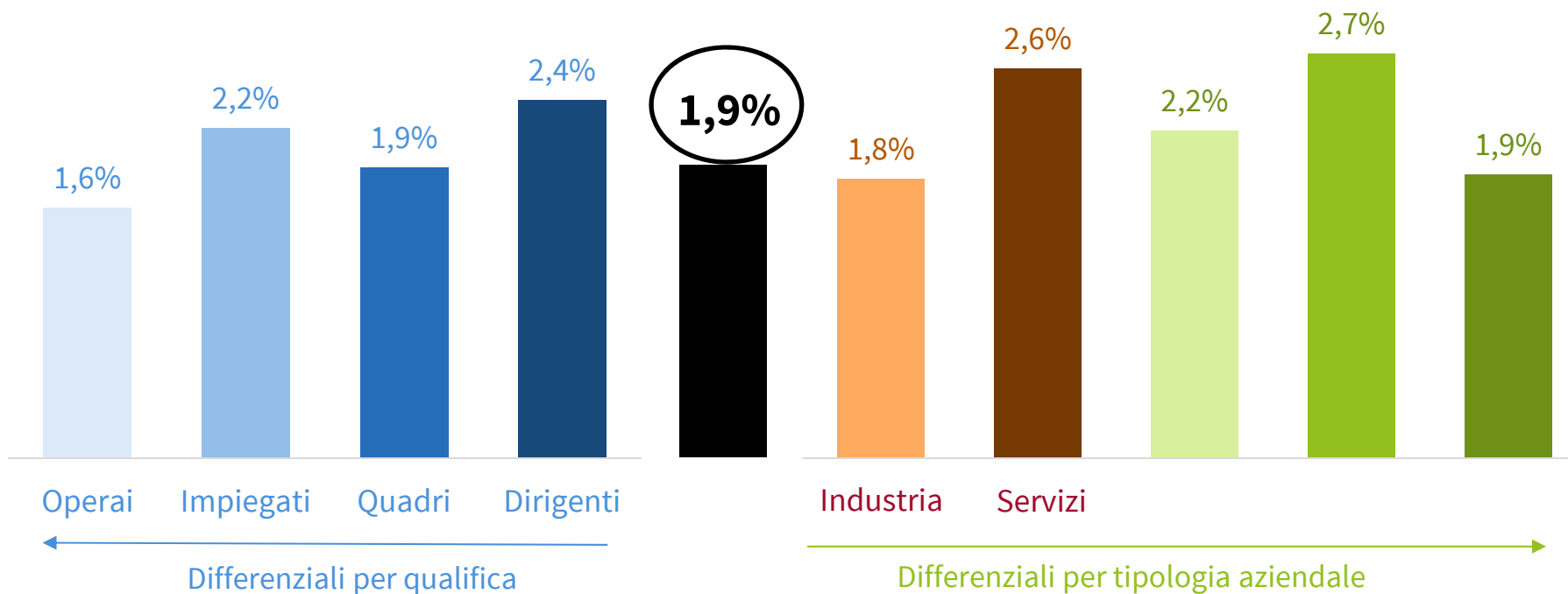
Milano, Monza Brianza e Lodi - 2015

	Totale			Quadri			Impiegati/Intermedi			Operai		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ore lavorabili	1.667	1.657	1.664	1.671	1.672	1.671	1.660	1.653	1.658	1.674	1.660	1.671
Ore lavorate	1.599	1.531	1.577	1.630	1.574	1.614	1.602	1.521	1.569	1.576	1.534	1.568
Ore assenza pro-capite	68,2	126,3	86,9	41,4	98,3	57,1	58,7	132,7	88,1	97,9	125,7	103,6
Tasso di gravità	4,1%	7,6%	5,2%	2,5%	5,9%	3,4%	3,5%	8,0%	5,3%	5,8%	7,6%	6,2%



Politiche retributive 2015

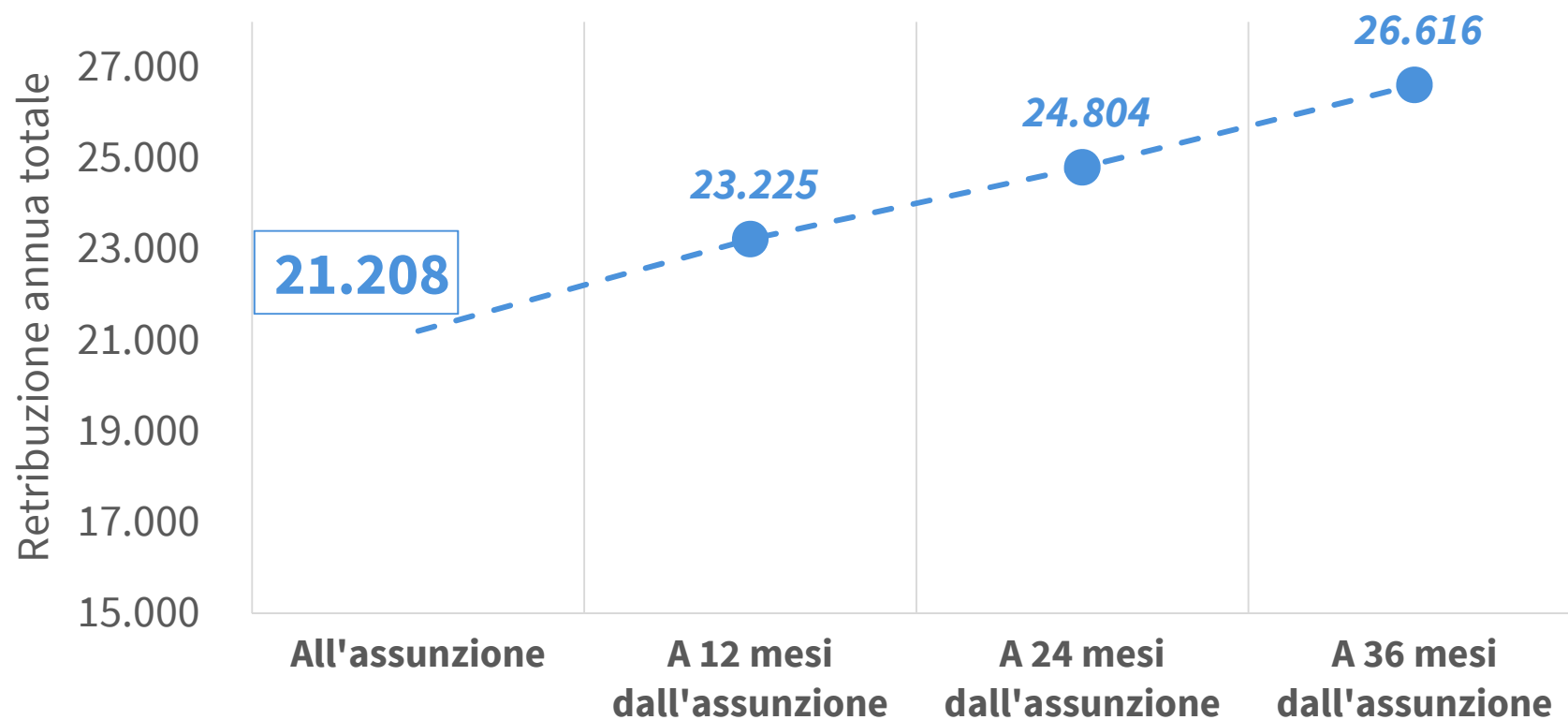
Milano* + Torino



* Milano, Monza Brianza e Lodi

Piani di inserimento dei neolaureati

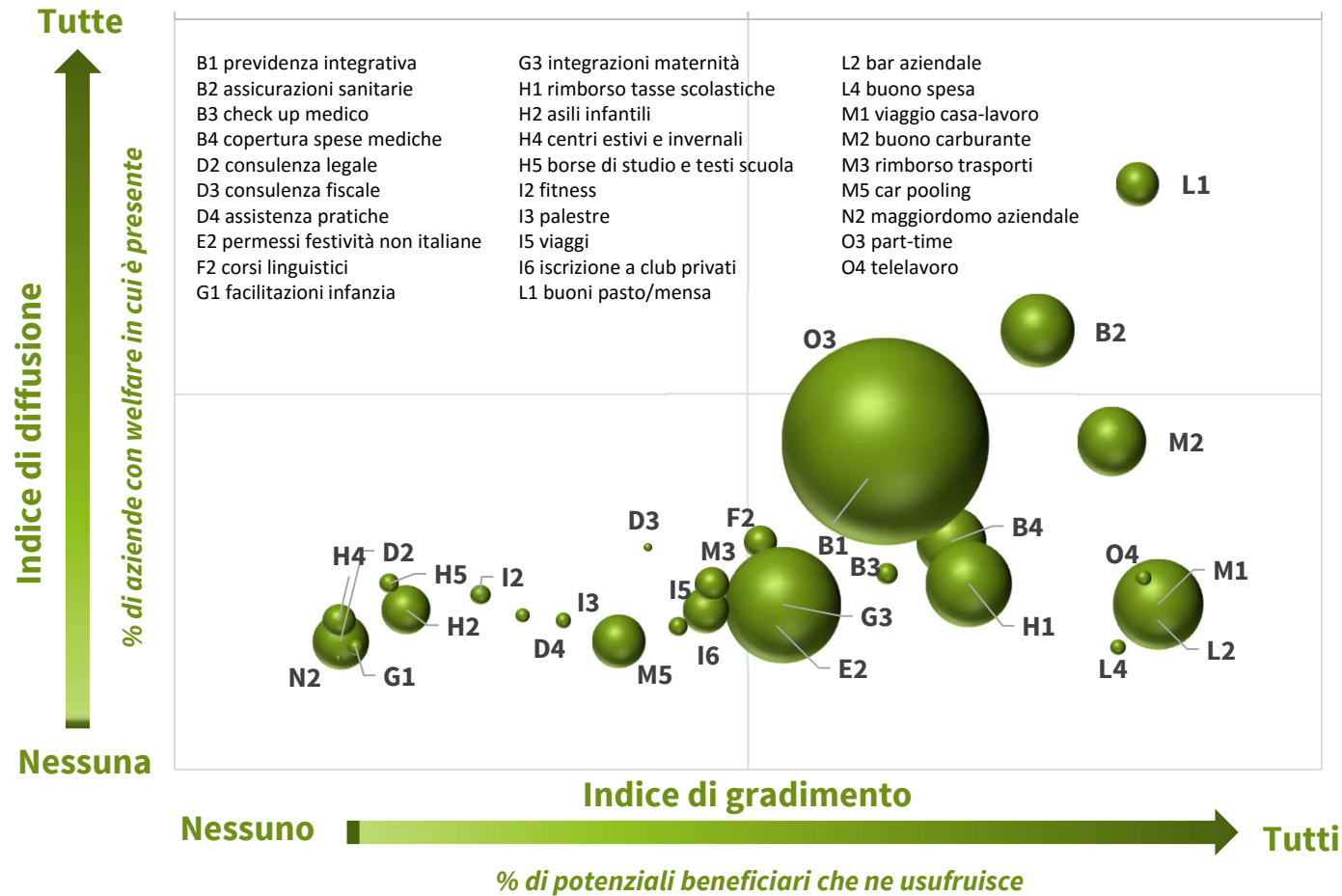
Milano* + Torino



* Milano, Monza Brianza e Lodi

Welfare aziendale: diffusione, gradimento e costo

Milano* + Torino



* Milano, Monza Brianza e Lodi

Indagine retributiva per profili professionali

Politiche di compensation

- Differenziali retributivi
- Politiche retributive 2015
- Sistemi di incentivazione
- Benefit
- Piani di inserimento
- Welfare aziendale

Schede per 50 profili

- Livelli e differenziali retributivi
- Incidenza del variabile
- Caratteristiche personali
- Caratteristiche professionali
- Differenze per tipologie aziendali
- Diffusione dei benefit

Griglia dei profili

AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO

- 1 Addetto di amministrazione
- 2 Responsabile amministrazione
- 3 Responsabile amministrazione e finanza
- 4 Specialista controllo di gestione
- 5 Specialista di amministrazione



DIREZIONE GENERALE

- 6 Direttore generale
- 7 Segretaria di direzione



LEGALE

- 8 Responsabile legale



MARKETING

- 9 Responsabile marketing
- 10 Specialista marketing



PR E COMUNICAZIONE

- 11 Direttore comunicazione



PRODUZIONE

- 12 Addetto di reparto
- 13 Addetto pianificazione della produzione
- 14 Capo reparto produzione
- 15 Capo squadra produzione
- 16 Carpentiere
- 17 Collaudatore, Tracciatore, Stampista
- 18 Fresatore
- 19 Montatore
- 20 Responsabile di stabilimento
- 21 Responsabile manutenzione
- 22 Responsabile produzione
- 23 Tecnico di installazione impianti
- 24 Tecnico di manutenzione
- 25 Tornitore



QUALITÀ

- 26 Responsabile qualità
- 27 Specialista controllo qualità



RICERCA E SVILUPPO

- 28 Progettista prodotto
- 29 Project Manager
- 30 Responsabile ricerca e sviluppo



RISORSE UMANE

- 31 Responsabile risorse umane
- 32 Responsabile selezione
- 33 Specialista amministrazione del personale



SERVIZIO CLIENTI

- 34 Addetto servizio clienti
- 35 Responsabile servizio clienti



SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE

- 36 Responsabile ambiente e sicurezza
- 37 Specialista ambiente e sicurezza



SISTEMI INFORMATIVI

- 38 Analista programmatore
- 39 Responsabile sistemi informativi
- 40 Specialista sistemi Informativi
- 41 Web designer



SUPPLY CHAIN

- 42 Autista
- 43 Magazziniere
- 44 Responsabile acquisti
- 45 Responsabile logistica
- 46 Responsabile magazzino




VENDITE

- 47 Capo area estero
- 48 Responsabile vendite
- 49 Tecnico commerciale
- 50 Venditore



Le informazioni sui 50 profili

Cosa misuriamo?		<ul style="list-style-type: none">• Retribuzione Totale Annuata• Retribuzione Variabile• Retribuzione Base	<ul style="list-style-type: none">• Benefit• Età• Scolarità• Anzianità nella mansione
Come misuriamo?		<ul style="list-style-type: none">• Valore medio• Primo e nono decile• Dispersione• Incidenza %• Diffusione	
Quali differenze per caratteristiche personali ?			<ul style="list-style-type: none">• Genere• Classe di età
Quali differenze per caratteristiche professionali ?			<ul style="list-style-type: none">• Qualifica• Titolo di studio• Classe di anzianità professionale
Quali differenze per tipologia di azienda ?			<ul style="list-style-type: none">• Settore• Dimensione• Grado di internazionalizzazione

I numeri di sintesi

FACSIMILE

Responsabile produzione

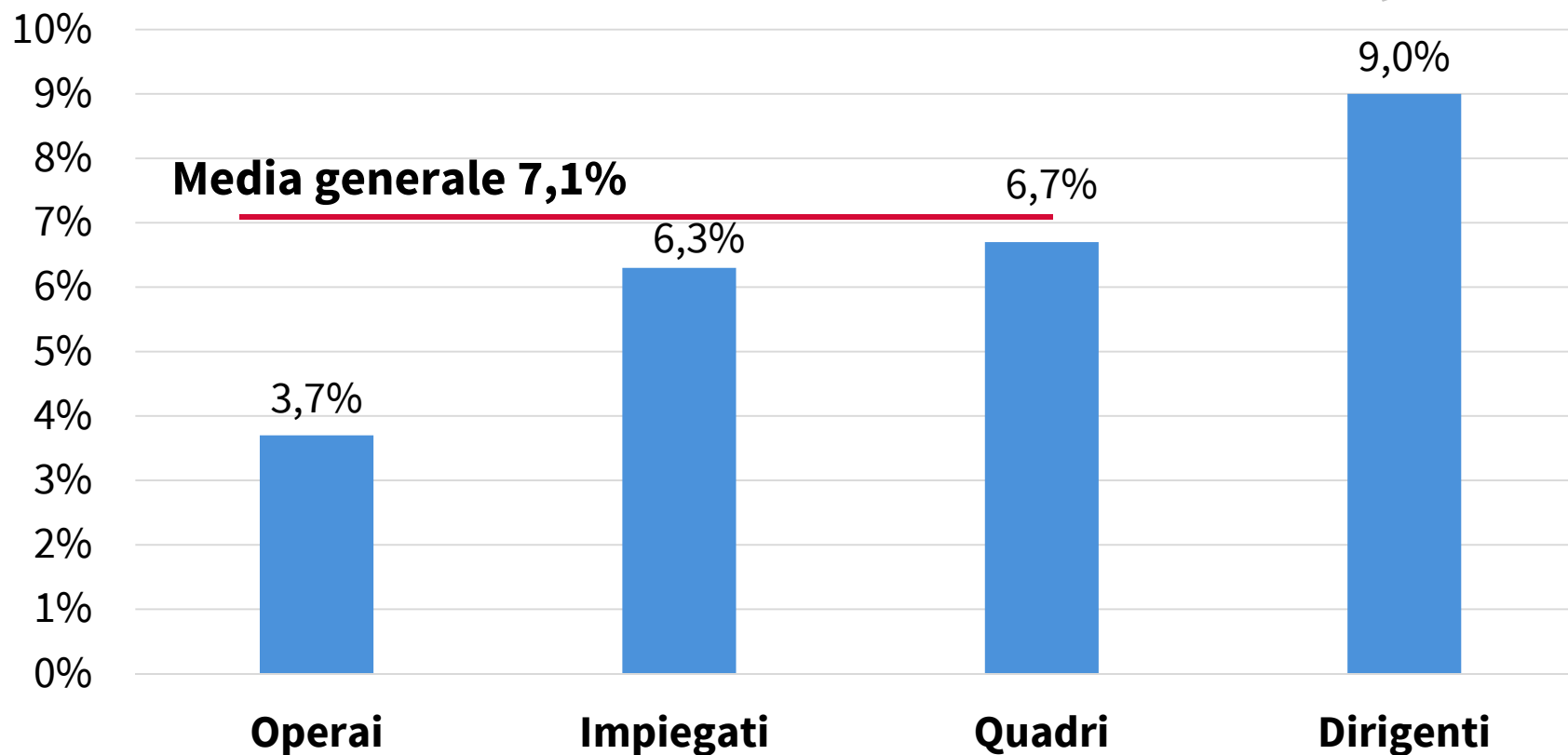
- *Garantisce la realizzazione della produzione definita nei piani e nei programmi, nel rispetto delle quantità, degli standard qualitativi, dei tempi e dei costi di produzione e dell'ottimizzazione delle scorte.*
- *Definisce e presidia il budget di produzione.*
- *Assicura efficiente ed efficace pianificazione e programmazione dell'attività produttiva, assegnando alle singole linee o reparti le quote di produzione e verificandone l'esecuzione nel rispetto dei parametri quantitativi e qualitativi definiti.*
- *Controlla costantemente tutti gli elementi di costo ricercando e proponendo soluzioni produttive, tecnologiche ed organizzative innovative ai fini del conseguimento degli obiettivi assegnati.*
- *Collabora con il Responsabile della Qualità per garantire la qualità dei prodotti e la loro rispondenza alla normative di legge.*
- *Si coordina con la Direzione Tecnica per la migliore industrializzazione dei processi ed instaurare qualificate relazioni con i fornitori di servizi.*
- *Coordina un gruppo di collaboratori e ne garantisce lo sviluppo.*

		numero osservaz.	1° dec.	RETRIB. 2016 (RTA)	9° dec.	Età	Anzianità	Scolarità
			(in euro)			(in anni)		
	Totale	128	38.049	62.118	91.520	48,1	13,1	6,1
Qualifica	Dirigente	20	65.412	96.420	139.990	49	8,4	7,5
	Quadro	55	48.919	64.987	81.477	48,5	14,6	6,6
	Impiegato	48	36.329	47.737	60.310	48,0	14,3	5,4
	Operaio	5		31.420		39,6	5,6	2,8
Genere	Femmine	7		57.016		46,4	9,1	9,0
	Maschi	121	38.480	62.414	95.160	48,2	13,4	6,0
Titolo di studio	Licenza media	9		48.938		53,3	21,8	-
	Formaz. prof.	19	41.938	62.598	103.722	46,6	14,6	3,4
	Diploma	54	35.087	59.547	88.000	50,3	13,7	5,0
	Formaz. terziaria	46	37.699	67.517	121.500	45,0	10,2	9,7
Classe di età	<35 anni	6		46.450		32,2	5,5	8,2
	35-50 anni	70	34.870	60.645	90.846	43,7	10,5	6,5
	>50 anni	52	45.989	65.909	105.493	55,8	17,6	5,4
Classe di anzianità	<5 anni	41	31.801	62.093	116.840	45,8	2,1	6,4
	5-10 anni	22	31.688	61.083	87.700	44,0	7,2	7,4
	>10 anni	65	44.704	62.485	82.209	50,9	22,1	5,5

L'incidenza % della retribuzione variabile

Responsabile produzione

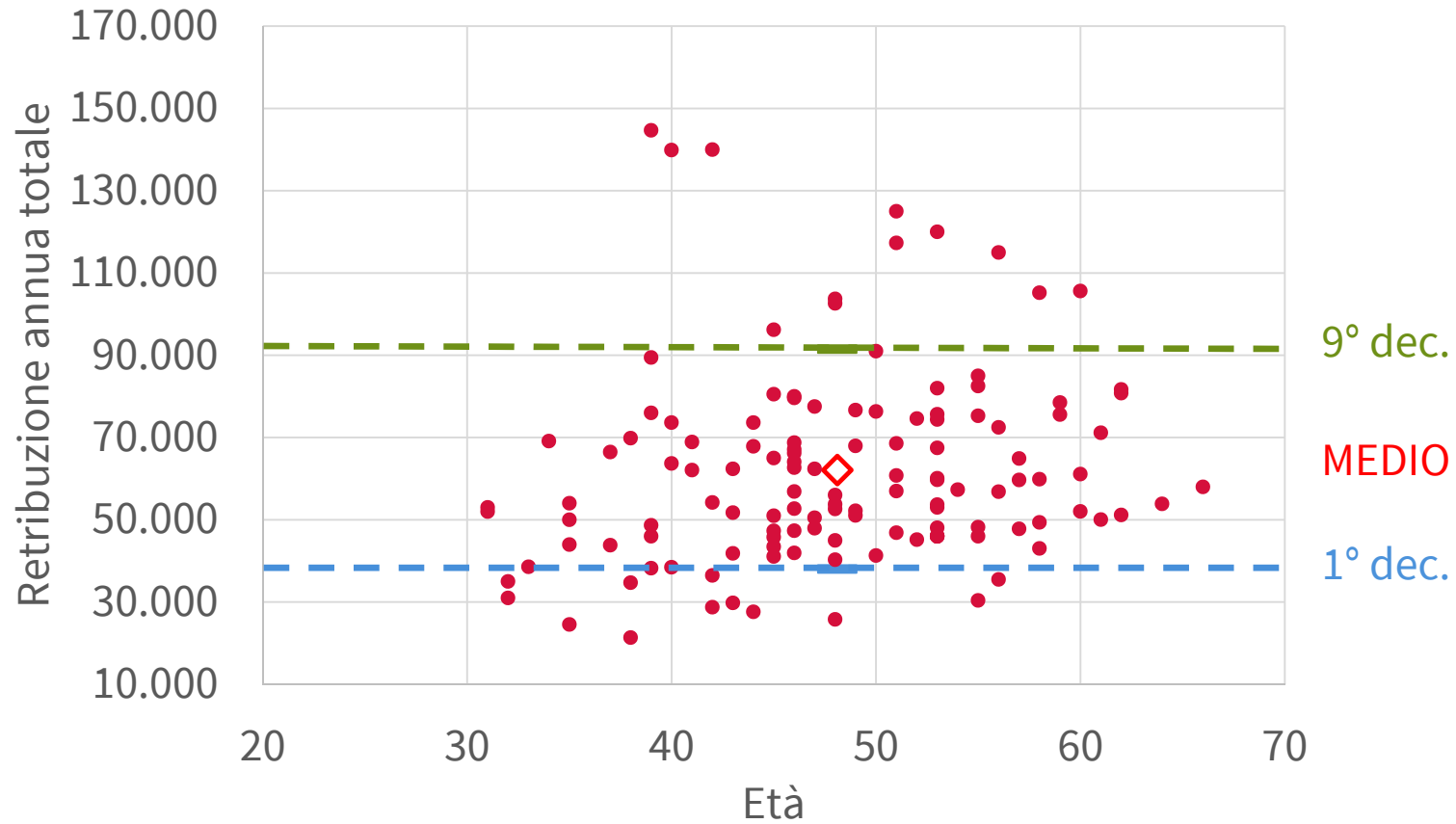
FACSIMILE



La dispersione

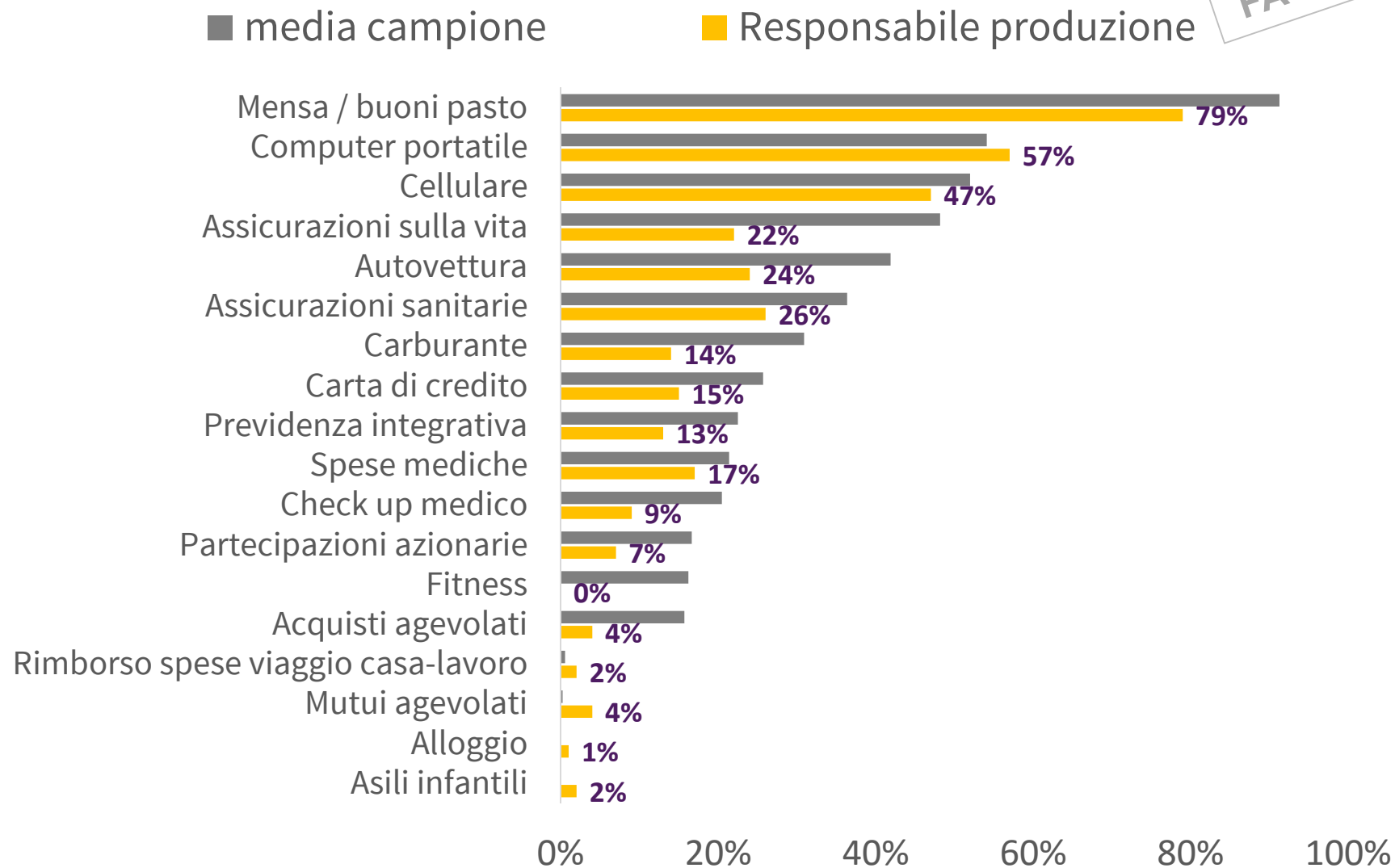
FACSIMILE

Responsabile produzione - 128 osservazioni



La diffusione dei benefit

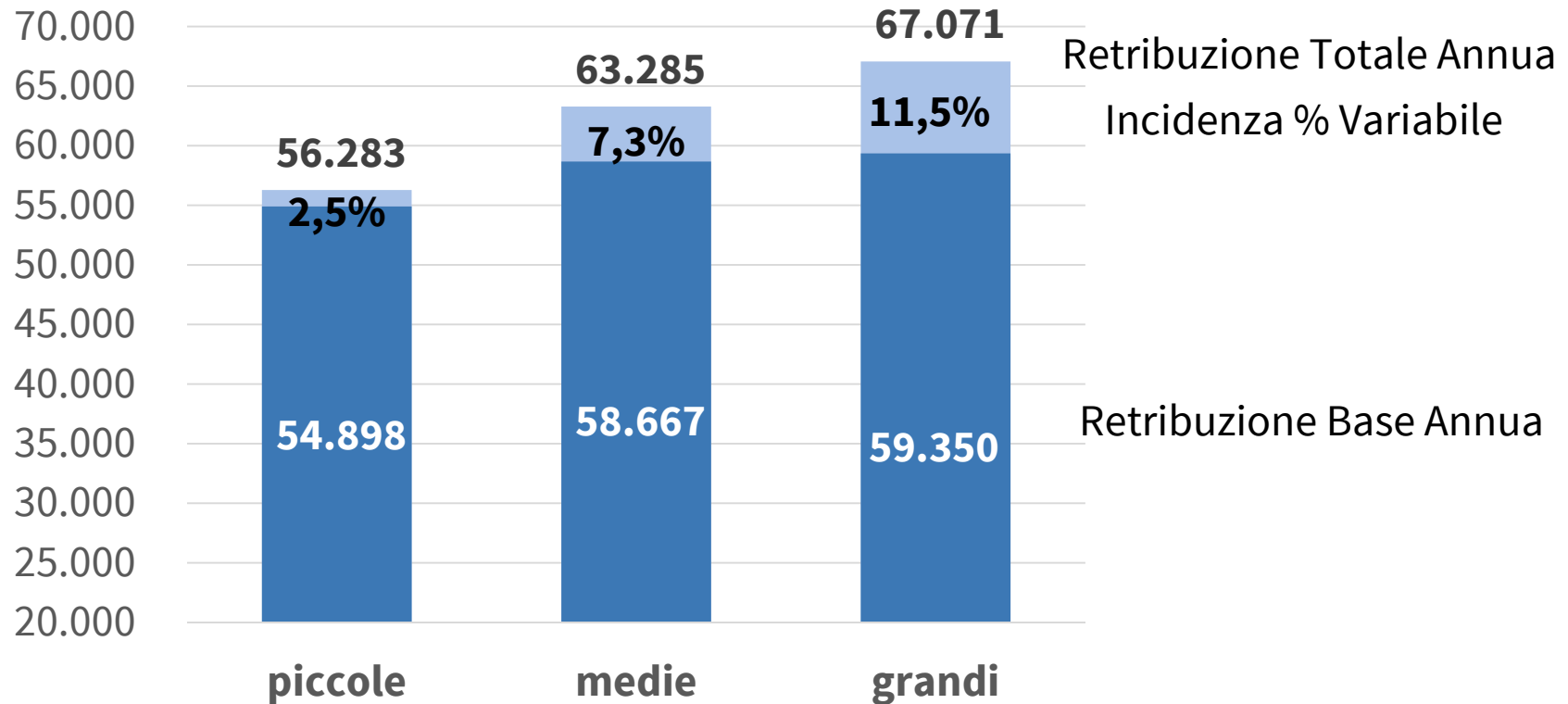
FACSIMILE



I differenziali per dimensione

Responsabile produzione

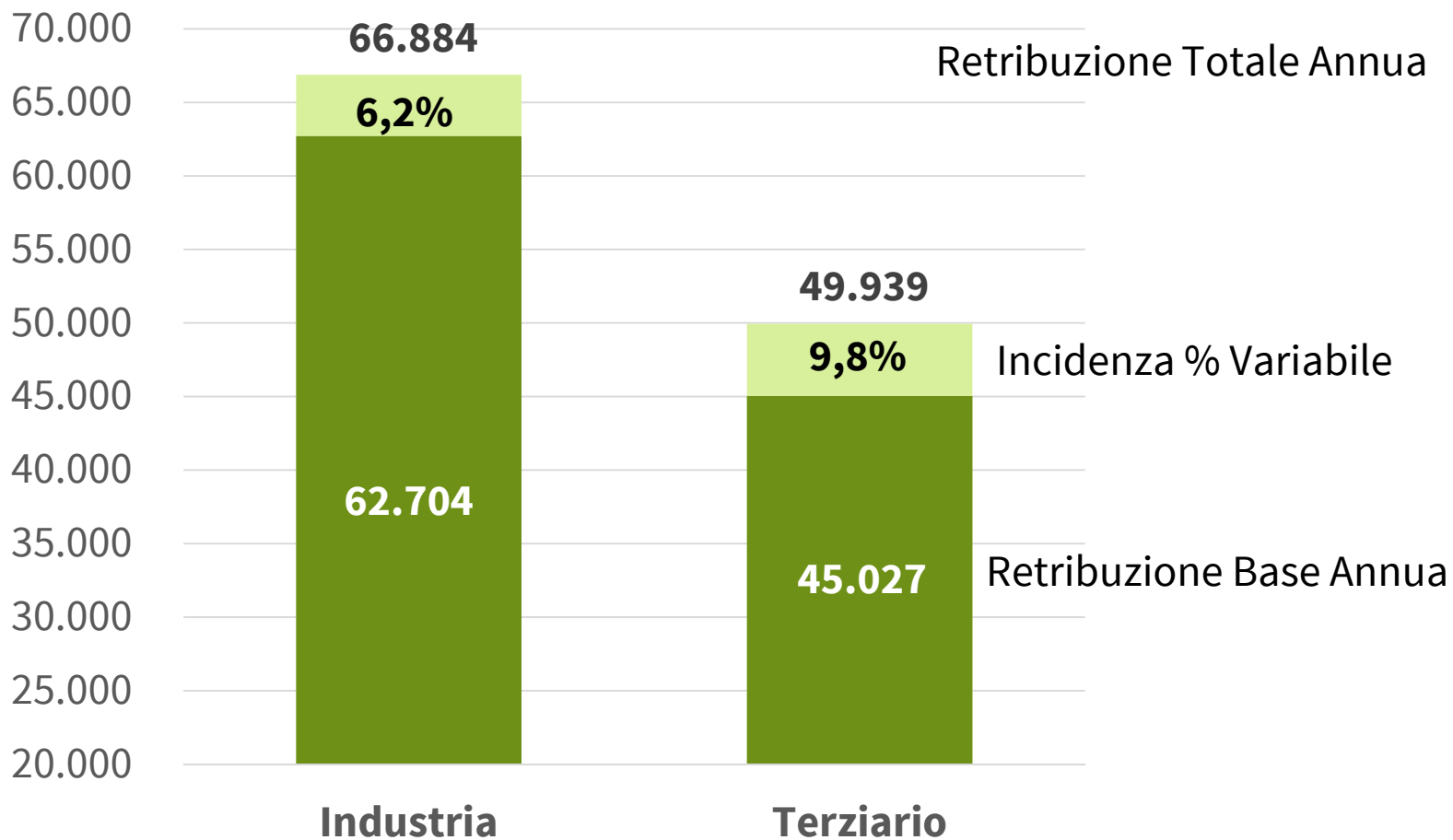
FACSIMILE



I differenziali per settore

Responsabile produzione

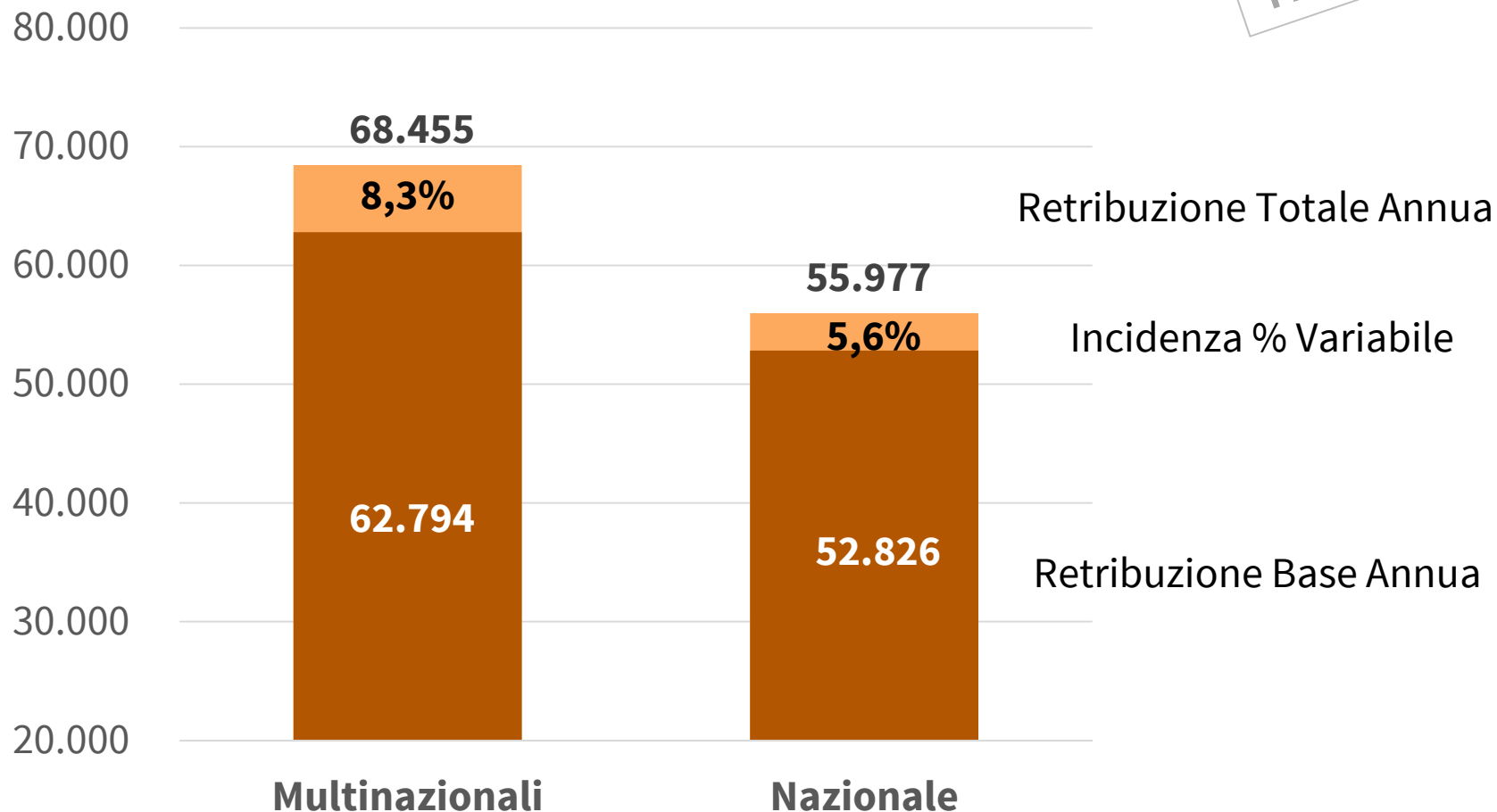
FACSIMILE



I differenziali per grado di internazionalizzazione

Responsabile produzione

FACSIMILE



Gestione del personale? I numeri li abbiamo noi

Assolombarda è in grado di soddisfare diverse esigenze conoscitive delle imprese:

- 1 livello e andamento degli **indicatori statistici** descrittivi dello «stato di salute» del mercato del lavoro, che il Centro Studi seleziona tra le principali fonti ufficiali, monitora e diffonde;
- 2 dati di **benchmark**, basati sulle rilevazioni condotte tra le imprese associate, relativi a vari aspetti della *compensation* (politiche retributive, strumenti di welfare, ecc.) e al fenomeno delle assenze;
- 3 da oggi, grazie alla nuova indagine retributiva, anche **informazioni dettagliate** su retribuzioni e altre caratteristiche personali e professionali di alcune posizioni chiave.