

Imprese. L'indagine «Total remuneration 2016» di Mercer

Retribuzioni al traino di incentivi e welfare

IL VENTAGLIO DEI SERVIZI

Le aziende puntano su istruzione per i figli, tempo libero, benessere e assistenza agli anziani, ascoltando anche i dipendenti

Enrico Netti

■ Una busta paga un po' pesante con un aumento che in termini monetari vale poco più di un paio di punti percentuali, a cui per alcuni casi si aggiungono bonus e pacchetti di welfare. Ecco il trend che quest'anno caratterizza le retribuzioni in Italia secondo l'indagine «Total remuneration 2016» di Mercer, società di consulenza internazionale, a cui hanno partecipato 377 multinazionali italiane e straniere con ricavi tra i 50 e i 500 milioni, in media quasi 1.400 addetti e prevalentemente legate alla manifattura.

Considerando invece le diverse figure, la retribuzione annua lorda media di una tuta blu quest'anno cala dell'1%, quella dell'impiegato segna un -2%, mentre non ci sono variazioni per gli impiegati direttivi. Aumento del 3% per quadri, dirigenti di prima nomina e direttori, mentre i dirigenti con maggiore anzianità ricevono un 2% in più. Se una buona notizia è rappresentata da un aumento superiore all'inflazione, ci sono poi i *top performer*, pari a un'impresa su cinque, dove l'incremento medio raggiunge il 3,6 per cento. Al-

l'estremo opposto un nucleo ristretto di imprese che invece adotta politiche restrittive e dove gli aumenti si misurano sul filo dei decimali.

C'è poi la parte variabile a breve legata a bonus e al raggiungimento di obiettivi. «È in leggera crescita per impiegati direttivi, quadri e dirigenti di prima nomina, anche se al di sotto di valori target - spiega Elena Oriani, Talent information solutions leader per Mercer Italia e responsabile dell'Italian global mobility academy -. Dirigenti senior e direttori vengono invece premiati maggiormente con piani di retribuzione variabile a lungo termine».

Quest'anno si stanno affermando nuovi mix di pacchetti di welfare per i dipendenti. Un'offerta che sul personale esercita un maggiore *appeal*, perché volto a soddisfare concrete necessità, mentre le aziende sono in grado di massimizzare i vantaggi fiscali e previdenziali introdotti dalla legge di Stabilità 2016. Secondo gli esperti di Mercer, si punta su istruzione dei figli, assistenza agli anziani, benessere e tempo libero, e sempre più spesso questi piani vengono preparati ascoltando i dipendenti.

«L'ammontare di spesa a disposizione è costante per operai, impiegati e quadri, in leggera crescita per i dirigenti - continua Elena Oriani -. Le

aziende stanno inoltre implementando piani flessibili di benefit costruiti secondo una logica di segmentazione per età, aspirazioni e aspettative dei dipendenti».

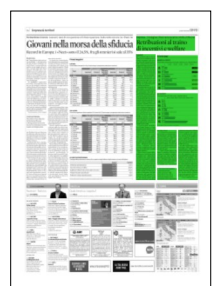
Ci sono alcune figure che hanno le migliori chance di ottenere le migliori condizioni di mercato. Sono quelle legate alla produzione, alle vendite e all'engineering, perché considerati dei talenti difficili da attrarre e poi trattenerli.

L'analisi per macroaree evidenzia come solo a Milano e Roma si registri una crescita (+3%) delle medie retributive, mentre il calo maggiore (-12%) si registra nel Mezzogiorno. Nel Centro Italia sono stati persi 3 punti percentuali, uno nel Nord-Est e due nel Nord-Ovest.

Un altro fenomeno è rappresentato dalle politiche di congelamento delle paghe. Questa strategia è applicata da un piccolo numero di imprese (5% del campione) nei confronti delle figure apicali come dirigenti, top manager e Ceo. Chi invece ha conquistato una promozione beneficia di un aumento retributivo di circa il 6%, valore inferiore alla media europea. Il collega pari grado tedesco o scandinavo riceverà un punto percentuale in più, mentre il quadro e il dirigente che lavora nell'Est Europa avrà un incremento del 10% e in Russia dell'11 per cento.

enrico.netti@ilssole24ore.com

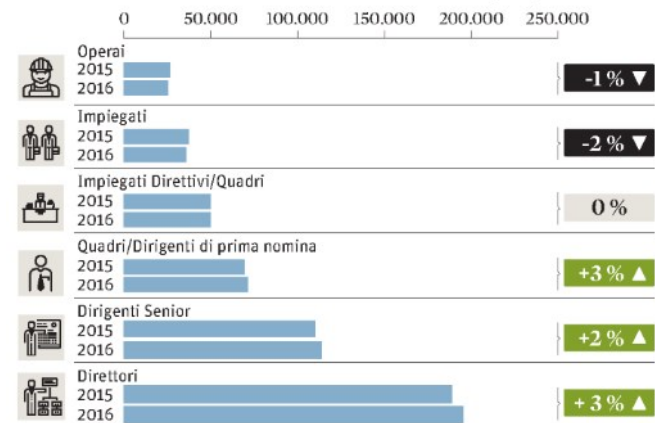
© RIPRODUZIONE RISERVATA



In busta paga

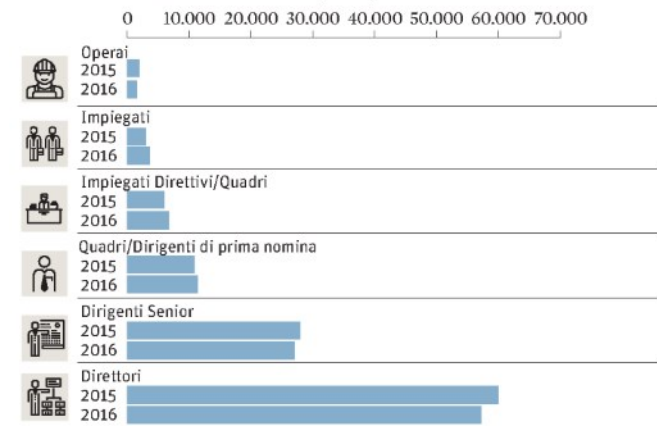
AUMENTO AL VERTICE

I trend della retribuzione annua lorda in Italia in euro, campione Mercer



GLI INCENTIVI

Il trend dei bonus in Italia in euro, campione Mercer



Fonte: Mercer Total remuneration survey Italia