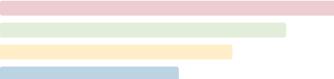


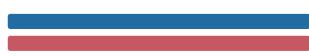


SALARY SATISFACTION REPORT 2015





INTRODUZIONE



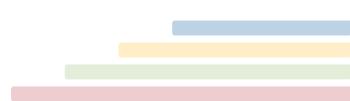
Nel lavoro lo stipendio, e più in generale il pacchetto retributivo, è uno degli elementi principali di soddisfazione (seppur non sia l'unico).

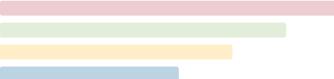
Il rapporto tra la retribuzione e la soddisfazione nel proprio lavoro è molto stretto, cambia a seconda della situazione e delle persone, ma alcune importanti linee guida rimangono costanti:

- la retribuzione deve essere sufficiente a soddisfare i bisogni umani fondamentali;
- la policy retributiva deve garantire equità, ossia evitare il generarsi di stati di insoddisfazione che possono derivare dal confronto con le retribuzioni di altri colleghi o con quelle di pari ruolo in altre aziende. Tutte le differenze per le quali il lavoratore non trova spiegazione tendono infatti a generare insoddisfazione.
- la policy retributiva deve mettere in evidenza la relazione fra il contributo fornito (la performance) e la retribuzione. Se il lavoratore non riesce a identificare tale relazione, il valore motivazionale della retribuzione stessa perde efficacia e si può creare una percezione di mancanza di trasparenza e meritocrazia.

JobPricing, a partire da questa traccia, propone uno studio incentrato sul livello di soddisfazione dei lavoratori italiani nei confronti del proprio stipendio. Lo studio raccoglie la percezione dei lavoratori in relazione a una serie di aspetti che influiscono sulla soddisfazione della propria condizione retributiva.

Lo studio propone l'utilizzo diffuso di un indice, che varia da 0 a 10 e definisce il giudizio medio espresso dai lavoratori. Il cruscotto seguente mostra come leggere l'indice; si rimanda alla nota metodologica per la spiegazione del metodo di calcolo utilizzato.





RISULTATI GENERALI



DA 0 A 10, QUANTO UN LAVORATORE DIPENDENTE È SODDISFATTO O D'ACCORDO
RISPETTO A DETERMINATI ASPETTI RIGUARDANTI LA SUA RETRIBUZIONE?

SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

SONO SODDISFATTO IN GENERALE DEL MIO PACCHETTO RETRIBUTIVO



3.9

EQUITÀ INTERNA

SONO RETRIBUITO EQUAMENTE RISPETTO ALLE ALTRE PERSONE CHE IN AZIENDA SVOLGONO IL MIO STESSO LAVORO



4.9

EQUITÀ ESTERNA

IL LIVELLO RETRIBUTIVO CHE MI GARANTISCE L'AZIENDA È IN LINEA CON ALTRE REALTÀ SIMILI (CONCORRENTI, AZIENDE DI DIMENSIONI E SETTORE SIMILI)



4.7

PERFORMANCE E RETRIBUZIONE

SONO RETRIBUITO SECONDO IL MIO REALE CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA MIA UNITÀ ORGANIZZATIVA (UFFICIO, REPARTO, ETC.)



3.6

TRASPARENZA

MI SONO NOTI I MOTIVI PER CUI IN AZIENDA SI PREVEDE UN RICONOSCIMENTO DI MERITO (PREMIO, BONUS, AVANZAMENTI DI LIVELLO, ETC.)



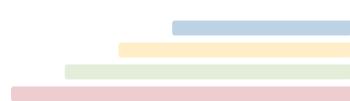
4.5

MERITOCRAZIA

C'È MERITOCRAZIA NELL'AZIENDA PER CUI LAVORO (ES. LE PROMOZIONI VANNO A CHI LE MERITA DI PIÙ)



3.8

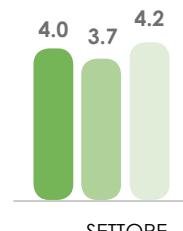
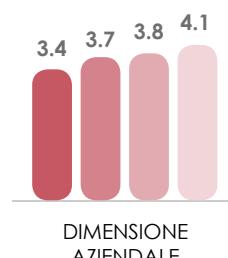
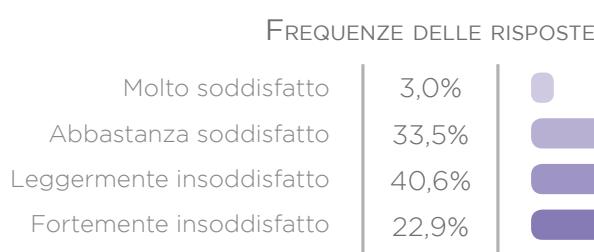
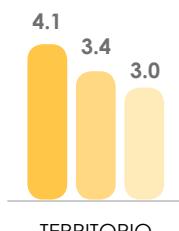
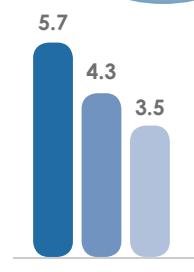


SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

Quanto sono soddisfatti gli italiani del proprio pacchetto retributivo?

- La prima risposta data è quella più di pancia, meno ragionata, e l'indice di 3.9 ci indica che gli italiani sono insoddisfatti del proprio pacchetto retributivo.
- Un solo lavoratore su 3 dà un giudizio di soddisfazione: nel dettaglio, solo il 3% dichiara di essere pienamente soddisfatto del proprio pacchetto retributivo, mentre ben il 22,9% dichiara, all'opposto estremo, di esserne fortemente insoddisfatto.
- Il maggior grado di soddisfazione rispetto al proprio pacchetto retributivo si associa a profili inquadrati come Dirigenti nelle grandi imprese, al Nord e nel settore industriale e dei servizi finanziari.

QUANTO SEI SODDISFATTO IN GENERALE DEL TUO PACCHETTO RETRIBUTIVO?



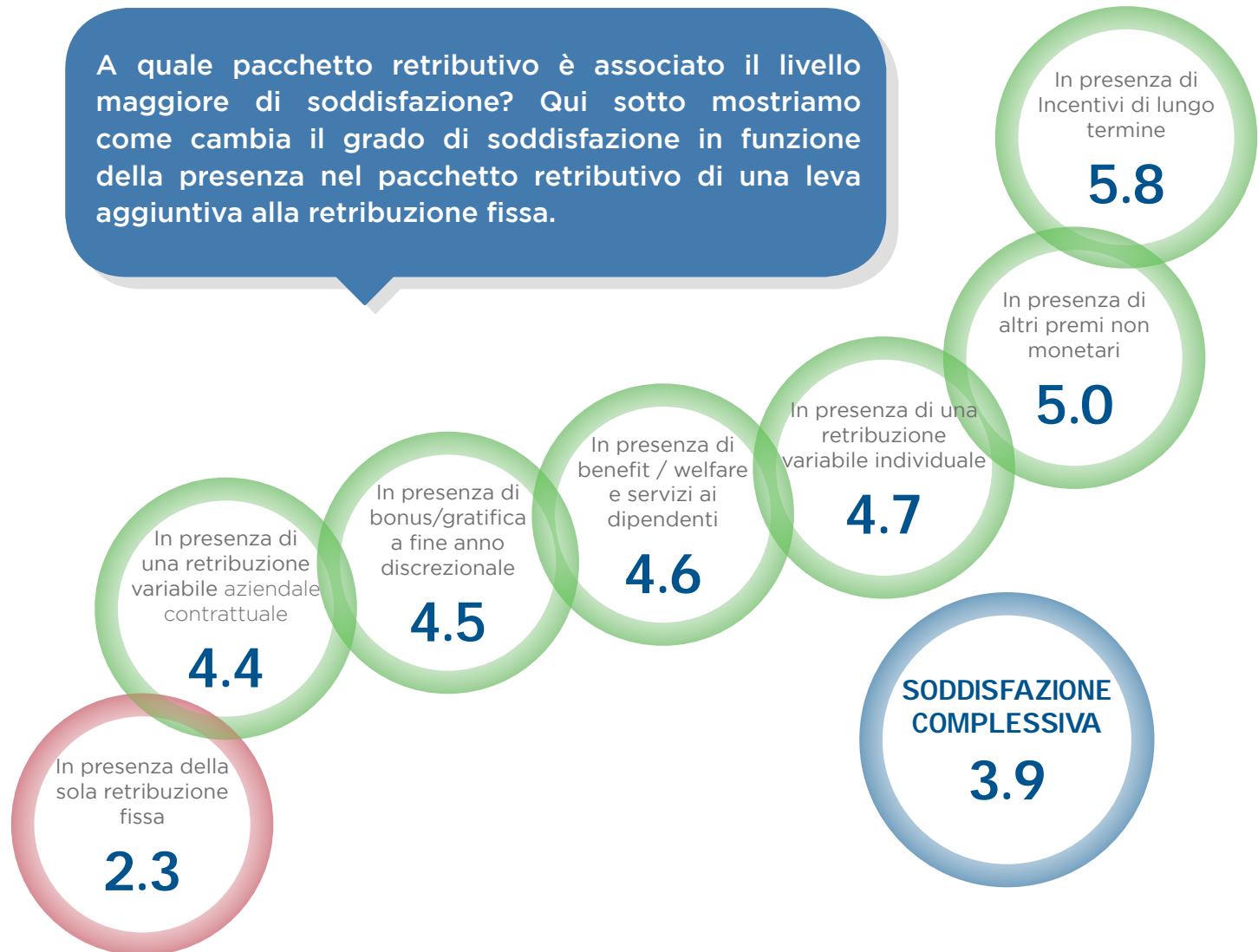
INQUADRAMENTO
Dirigenti
Quadri
Impiegati/Operai

TERRITORIO
Nord
Centro
Sud e Isole

DIMENSIONE AZIENDALE
Piccola
Media
Medio-Grande
Grande

SETTORE
Industria
Commercio/Servizi
Servizi finanziari

A quale pacchetto retributivo è associato il livello maggiore di soddisfazione? Qui sotto mostriamo come cambia il grado di soddisfazione in funzione della presenza nel pacchetto retributivo di una leva aggiuntiva alla retribuzione fissa.



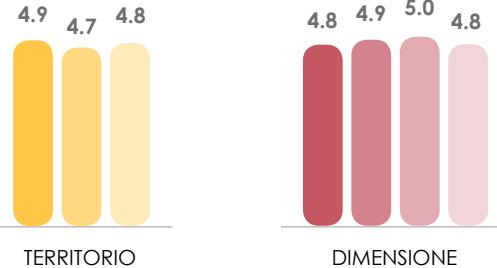
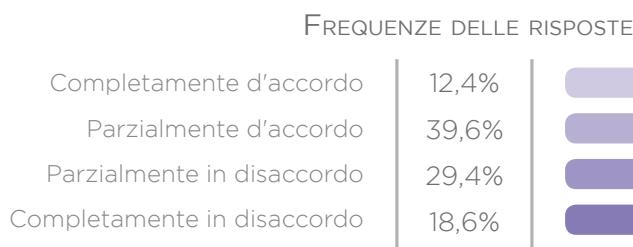
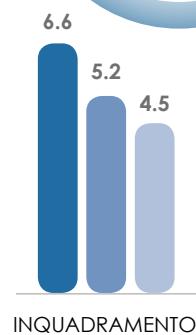
	INDICE GENERALE	INDICE DIRIGENTI	INDICE QUADRI	INDICE IMPIEGATI
Retribuzione variabile individuale (incentivi collegati a risultati)	4.7	6.1	4.6	4.2
Retribuzione variabile aziendale contrattuale (es. contratto di II livello e/o premio di risultato/ produzione)	4.4	5.9	4.7	4.1
Bonus/gratifica a fine anno (a discrezione della direzione/proprietà)	4.5	5.4	4.5	4.2
Altri premi non monetari (es. viaggi, gadget tecnologici, buoni benzina, etc.)	5.0	6.2	5.3	4.4
Benefit / Welfare - servizi ai dipendenti	4.6	5.9	4.5	4.4
Incentivi di lungo termine (variabile di medio-lungo periodo, stock option/grants, etc.)	5.9	7.0	5.6	4.8
Nessun elemento eccetto la retribuzione fissa	2.3	3.7	3.0	2.2

EQUITÀ INTERNA

Qual è la percezione di equità interna dei lavoratori italiani? O, in altri termini, esiste un'equità retributiva all'interno delle azienda a parità di ruolo ricoperto?

- L'indice di 4.9 ci dice che nella realtà i lavoratori dipendenti italiani non prendono una posizione netta (negativa o positiva). Complessivamente il 52% dei rispondenti si trova d'accordo su questa affermazione, mentre il 48% dà un giudizio negativo.
- La maggioranza si trova parzialmente d'accordo (39,6%). Il 12% dà un'opinione di pieno accordo, mentre il 18,7% dichiara di non essere per nulla d'accordo.
- Complessivamente non troviamo differenze di opinione nei cluster analizzati. L'unica diversità si può osservare fra gli inquadramenti, dove tuttavia l'opinione dei Dirigenti perde un po' di significato (non essendoci solitamente concorrenza interna tra pari ruolo).

SONO RETRIBUITO EQUAMENTE RISPETTO ALLE ALTRE PERSONE CHE
IN AZIENDA SVOLGONO IL MIO STESSO LAVORO



■ Dirigenti
■ Quadri
■ Impiegati/Operai

■ Nord
■ Centro
■ Sud e Isole

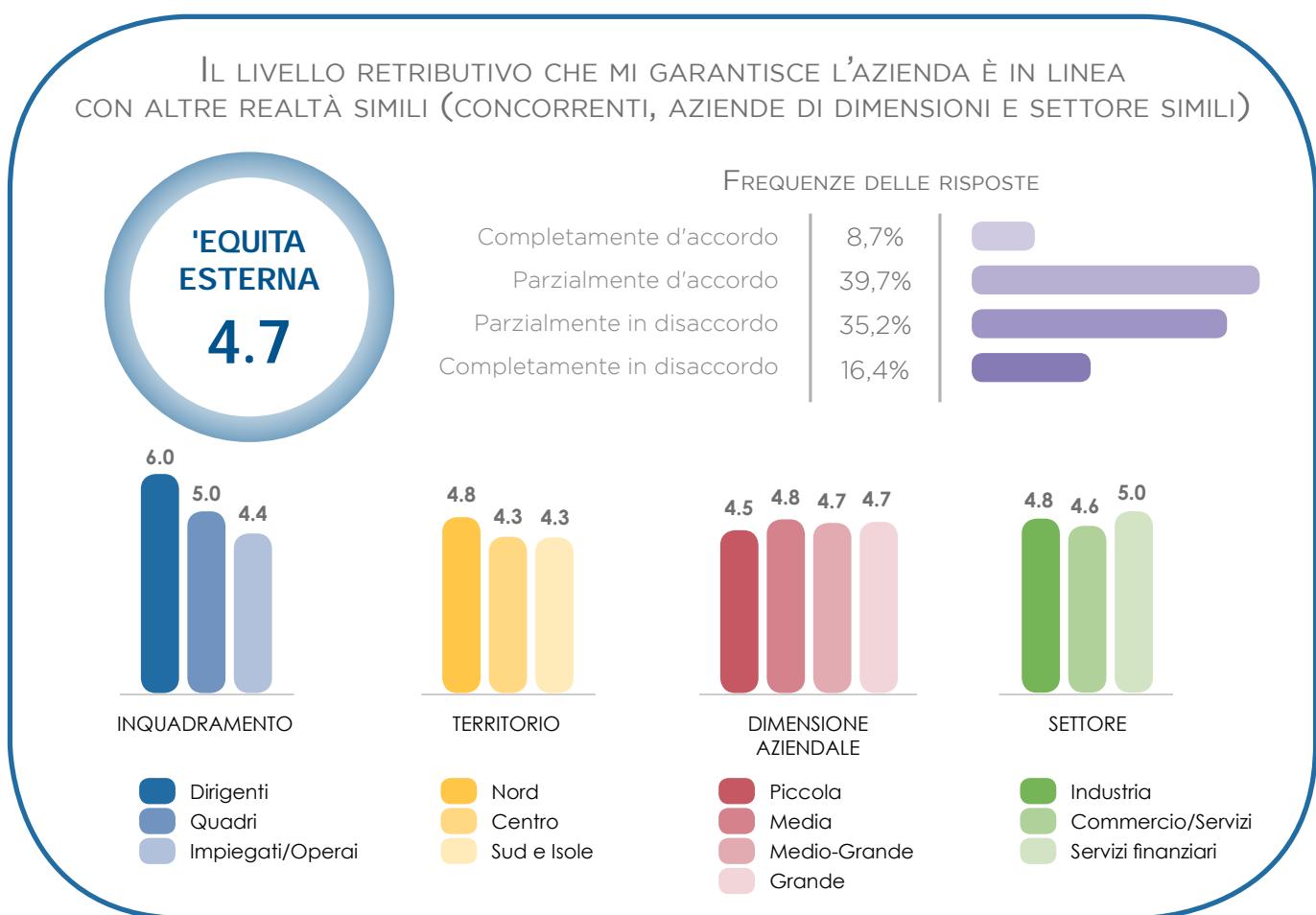
■ Piccola
■ Media
■ Medio-Grande
■ Grande

■ Industria
■ Commercio/Servizi
■ Servizi finanziari

EQUITÀ ESTERNA

Se in termini di equità interna i lavoratori italiani si sono espressi senza forti prese di posizione, cosa ne pensano in relazione all'equità esterna? Ovvero, ritengono che nelle altre aziende paragonabili alla propria le persone con il medesimo ruolo siano pagate similamente oppure che percepiscano retribuzioni diverse?

- L'indice di 4.7 ci dice che anche in questo caso i lavoratori italiani si dividono a metà tra chi ritiene di essere retribuito equamente (rispetto al mercato) e chi no. Il 48% dei rispondenti si trova d'accordo su questa affermazione, il 52% dà un giudizio negativo.
- Rispetto all'equità interna, troviamo una minor percentuale di persone che prendono posizione netta (il 25% contro il precedente 31%). Questo può essere giustificato dal fatto che un dipendente conosce meglio la propria realtà rispetto quella del mercato.
- Complessivamente non troviamo differenze di opinione nei cluster analizzati. L'unica diversità si può osservare fra gli inquadramenti, dove si può ritenere che Dirigenti e Quadri hanno una visione più ampia del mercato rispetto agli impiegati.

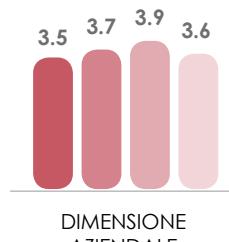
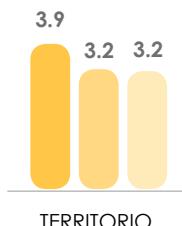
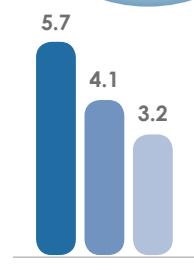
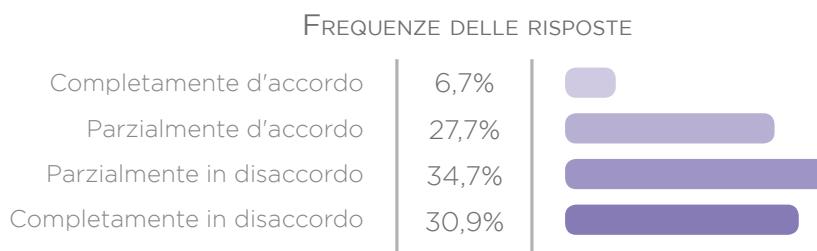


PERFORMANCE E RETRIBUZIONE

Rispetto al tema dell'equità, gli italiani hanno idee contrastanti. Guardando invece al loro contributo all'organizzazione, e nello specifico alla loro unità organizzativa, pensano che esso sia proporzionale alla retribuzione che gli viene erogata?

- L'indice cala drasticamente al 3.7: complessivamente gli intervistati ritengono di non essere retribuiti secondo il contributo che forniscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali loro assegnati.
- Solo un lavoratore su tre ritiene di essere retribuito in maniera adeguata al contributo fornito, mentre una percentuale elevatissima di lavoratori (il 30,9%) si dimostra totalmente in disaccordo rispetto a questa affermazione.

SONO RETRIBUITO SECONDO IL MIO REALE CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA MIA UNITÀ ORGANIZZATIVA (UFFICIO, REPARTO, ETC.)



■ Dirigenti
■ Quadri
■ Impiegati/Operai

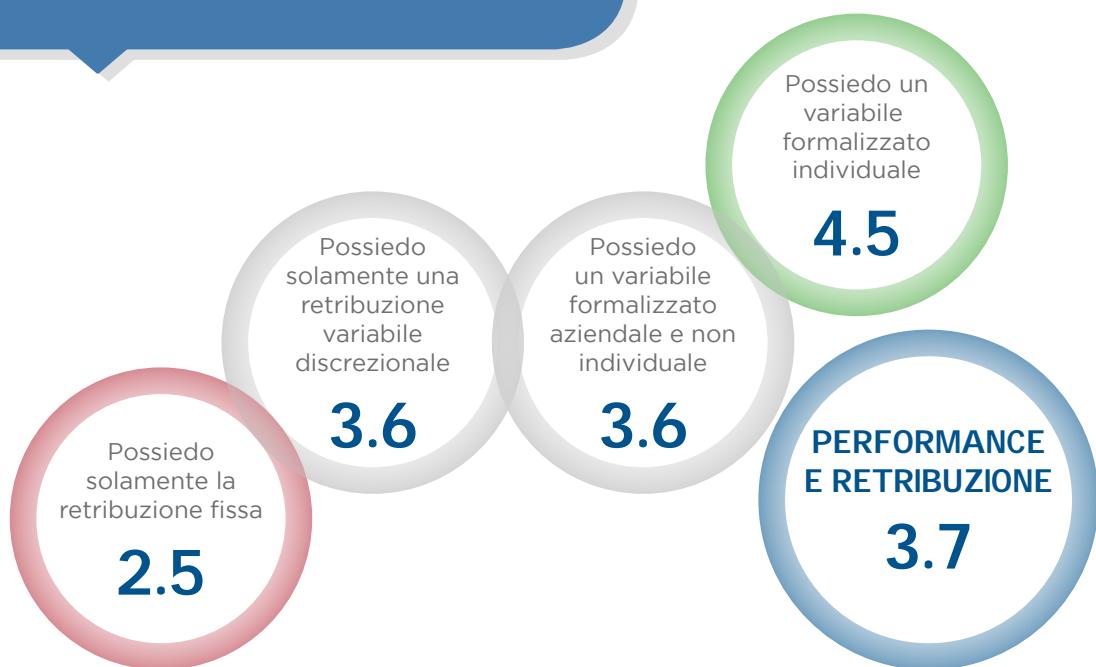
■ Nord
■ Centro
■ Sud e Isole

■ Piccola
■ Media
■ Medio-Grande
■ Grande

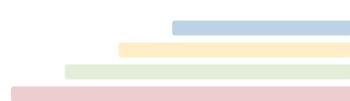
■ Industria
■ Commercio/Servizi
■ Servizi finanziari

- In questo caso è più netta la distinzione fra i cluster: i Dirigenti danno un'opinione significativamente più positiva rispetto ai Quadri e gli Impiegati. I lavoratori del Nord hanno una percezione di una migliore correlazione fra contributo e retribuzione rispetto a quelli del Centro e del Sud e Isole, e tale percezione è più elevata nelle società industriali rispetto alle società commerciali e dei servizi.

Come si modifica l'indice di retribuzione e performance in funzione del pacchetto retributivo posseduto?



- Si può notare come la presenza di un sistema di incentivazione formalizzato individuale incrementi la percezione di un collegamento tra contributo (che rappresenta uno degli obiettivi di un sistema di incentivazione formalizzato) e retribuzione.
- Quando invece il lavoratore possiede un variabile discrezionale (una tantum) o un variabile formalizzato aziendale contrattuale (quota fissa a tutti i dipendenti) la percezione è nella media; ciò sta ad indicare come la sola presenza di un elemento variabile del pacchetto retributivo aumenti la percezione di allineamento tra contributo lavorativo e retribuzione (ho un elemento retributivo collegato a una mia prestazione).

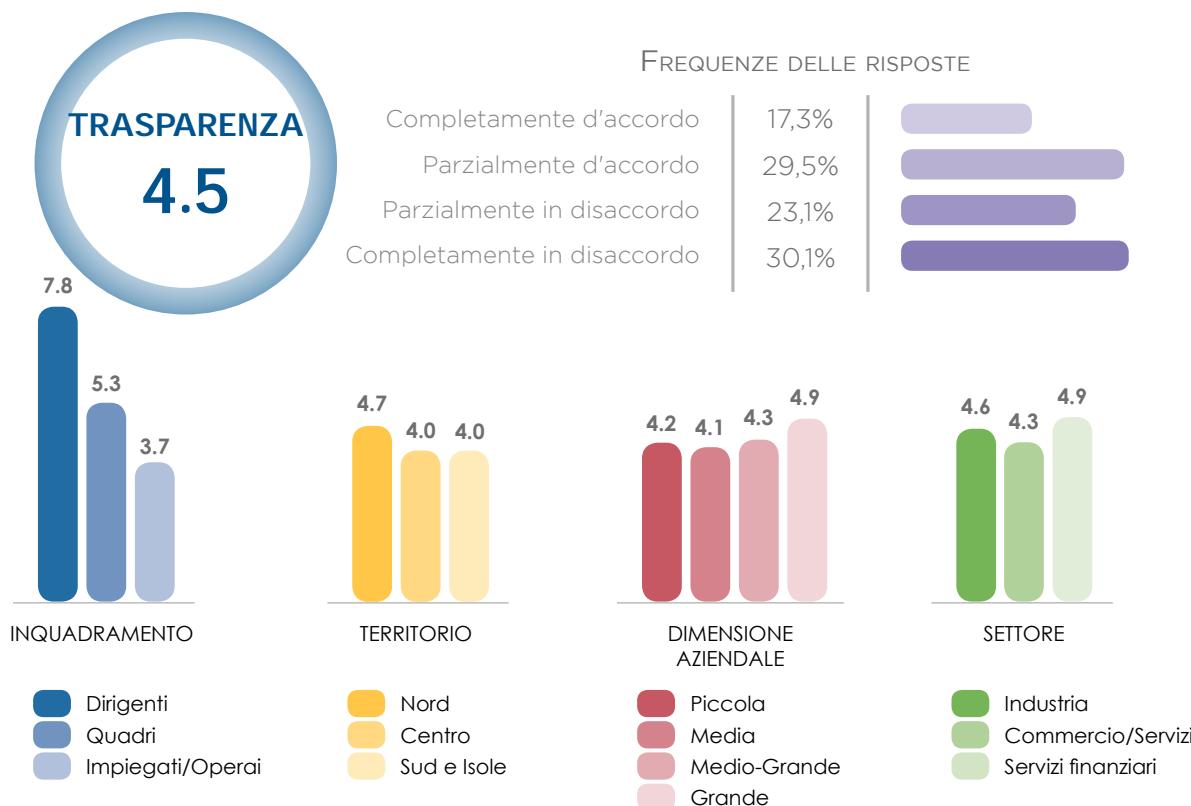


TRASPARENZA

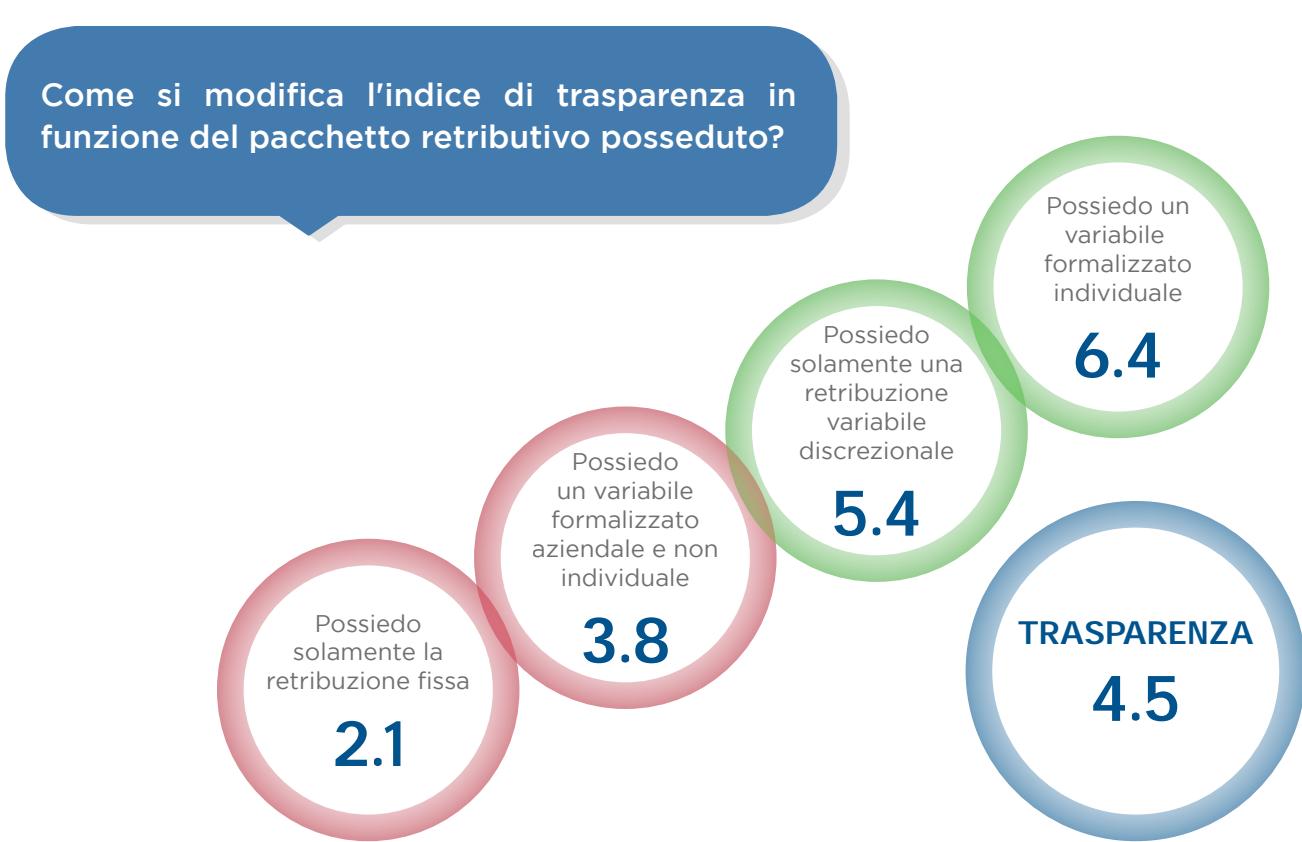
Rispetto al tema della trasparenza, si è chiesto nello specifico se siano noti i motivi per i quali un'azienda prevede riconoscimenti di merito nei confronti dei propri dipendenti.

- Oltre il 47% dei lavoratori prende posizione netta: nel dettaglio, il 17,3% dichiara trasparenza nell'assegnazione di riconoscimenti, mentre il 30,1% dichiara l'assenza di questo tipo di informazione.
- La trasparenza è un altro tema su cui i rispondenti si dividono a metà: il 47% dichiara infatti che, almeno in parte, la sua azienda comunica le motivazioni dell'assegnazione di un riconoscimento di merito.

MI SONO NOTI I MOTIVI PER CUI IN AZIENDA SI PREVEDE UN RICONOSCIMENTO DI MERITO (PREMIO, BONUS, AVANZAMENTI DI LIVELLO, ETC.)



- L'analisi dei cluster permette di identificare differenze significative: in primo luogo la trasparenza è maggiormente dichiarata dai Dirigenti (7.8), ma molto meno da Quadri e Impiegati (5.3 e 3.7). Si conferma una maggiore propensione a opinioni di stampo positivo al Nord, soprattutto nelle grandi aziende. Infine l'indice più elevato si registra nel settore del commercio e nei servizi finanziari rispetto a quelli dell'industria e dei servizi.

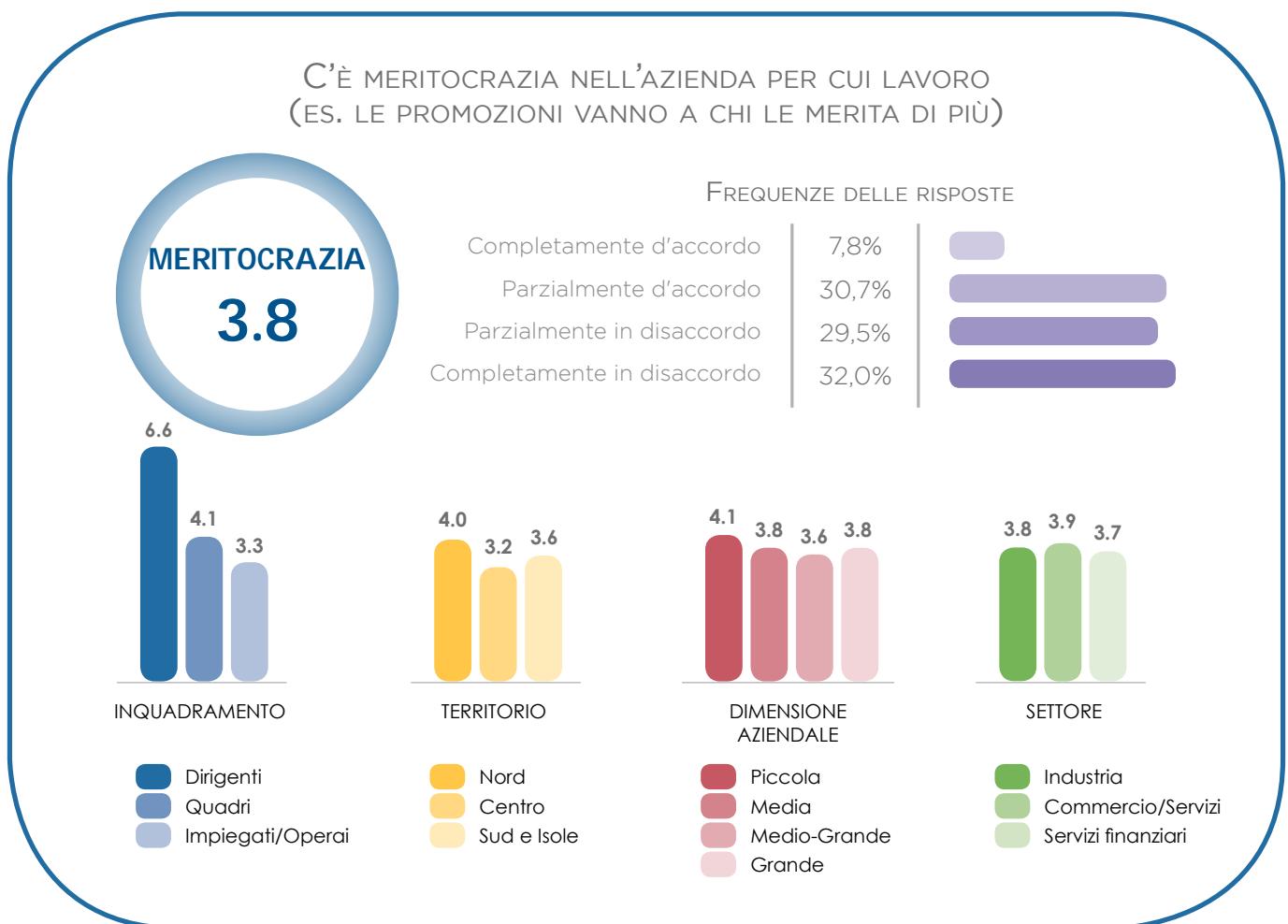


- La presenza di un sistema di incentivazione formalizzato individuale implica che il lavoratore ha ben chiari quali sono gli obiettivi che deve raggiungere. Non a caso l'indice è decisamente positivo, soprattutto in confronto con l'indice rilevato per chi ha solamente la retribuzione fissa (6.4 contro 2.1).
- L'erogazione di una quota discrezionale spesso è collegata al raggiungimento di un obiettivo, a prescindere che sia comunicato al momento dell'ottenimento di quella quota o che sia una tantum. Il sistema di contrattazione aziendale invece non sembra essere percepito come un elemento di trasparenza sul riconoscimento individuale.

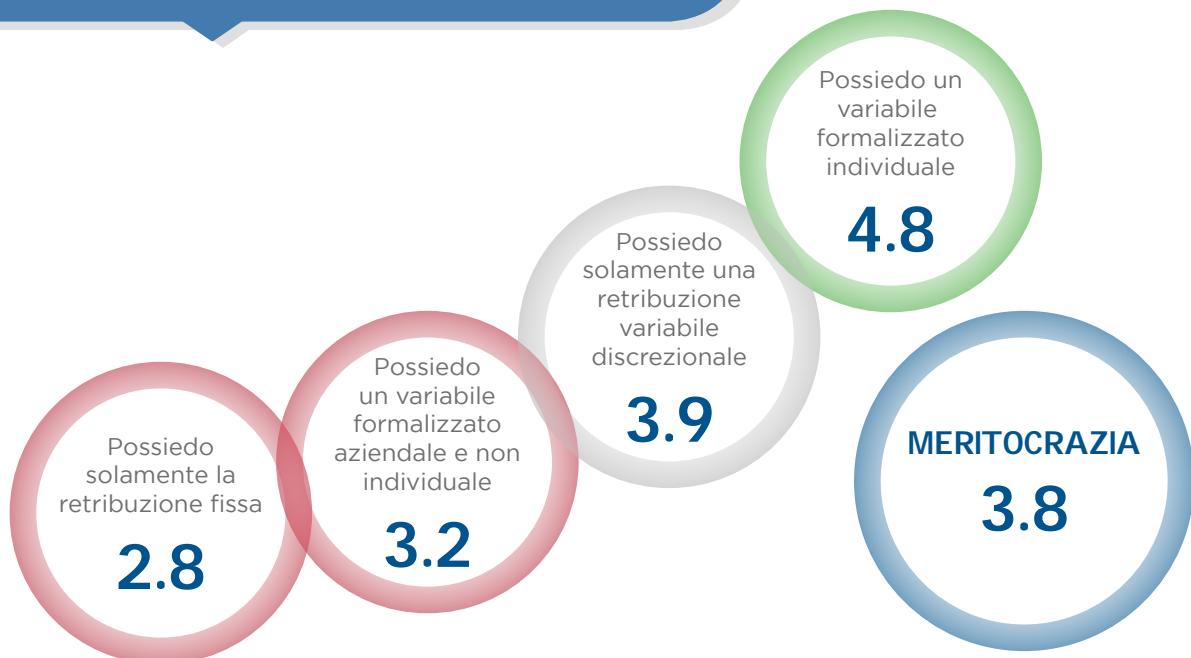
MERITOCRAZIA

In ultimo, si è chiesta la percezione sulla meritocrazia in azienda.

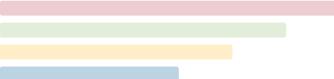
- Come per l'aspetto della performance, anche in questo caso si osserva un'opinione diffusamente negativa (indice pari a 3.8).
- Solo il 7,8% si trova completamente d'accordo sulla presenza di meritocrazia nella propria azienda, mentre il 32,0% ritiene che non sia per nulla applicata.
- Analizzando i cluster, coerentemente ai casi presi precedentemente in esame, i Dirigenti manifestano un'opinione positiva, al contrario degli Impiegati (6.6 contro 3.4). Approfondendo l'analisi rispetto alla dimensione aziendale, sono i lavoratori delle piccole società a dichiarare una maggiore meritocrazia interna, mentre rispetto al settore aziendale, i valori più positivi si registrano nelle società di servizi.



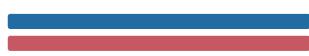
Come si modifica l'indice di meritocrazia in funzione del pacchetto retributivo posseduto?



- La presenza di un sistema di incentivazione formalizzato individuale determina una maggior percezione di meritocrazia da parte dei lavoratori, in quanto collegato a obiettivi di business.
- La presenza di un sistema di contrattazione aziendale abbassa il livello di percezione di meritocrazia: un sistema che garantisce una quota fissa per tutti i lavoratori, non riconosce di fatto le situazioni dove il merito dei singoli possa essere premiato.



LE LEVE PIÙ AMBITI



Infine si è chiesto ai rispondenti quali siano le leve che ritengono più importanti nella scelta di un posto di lavoro:

	INDICE GENERALE	INDICE DIRIGENTI	INDICE QUADRI	INDICE IMPIEGATI
Retribuzione fissa	9.1	9.0	9.0	9.1
Retribuzione variabile individuale	7.5	8.5	7.8	7.2
Retribuzione variabile aziendale contrattuale (es. contratto di II livello e/o premio di risultato)	6.3	5.2	6.1	6.5
Benefit / Welfare - servizi ai dipendenti	7.4	7.6	7.8	7.3
Training e formazione/ Possibilità di sviluppo di carriera	8.6	8.3	8.2	8.8
Altri premi non monetari (esempio: viaggi, gadget tecnologici, buoni benzina, ecc.)	4.5	4.1	4.5	4.5
Flessibilità orari – Work Life Balance	7.8	7.4	7.7	7.9
Ambiente di lavoro (spazio, location, arredamento, ecc.)	7.0	6.8	7.0	7.0
Relazioni interpersonali positive con capi, colleghi e collaboratori	8.7	8.5	8.5	8.8

- Si è calcolato anche in questo caso un indice, per dare un peso all'importanza dichiarata per ciascuna voce nell'elenco.
- Escludendo la retribuzione fissa (che è la leva principale dichiarata dai lavoratori, con un risultato atteso), le due principali voci ambite non sono monetarie: troviamo infatti la possibilità di sviluppo di carriera e l'aspetto formativo e la relazione positiva con i colleghi. Queste 3 leve risultano le più importanti per tutti gli inquadramenti considerati, con un peso particolarmente significativo per gli Impiegati.

SUL POSTO DI LAVORO, I SOLDI NON FANNO LA FELICITÀ!

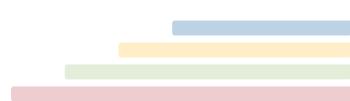
- La flessibilità degli orari e il corretto bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata sono aspetti fondamentali nella scelta di un posto di lavoro, secondo i risultati emersi. L'elemento variabile e i benefit assumono invece un peso secondario per i lavoratori.

Come cambia il giudizio rispetto l'importanza di ogni singola leva di reward, tra chi è complessivamente soddisfatto del proprio pacchetto retributivo e chi invece non lo è?

	SODDISFATTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO	INSODDISFATTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO
Retribuzione fissa	9.3	9.1
Retribuzione variabile individuale	7.7	7.5
Retribuzione variabile aziendale contrattuale (es. contratto di II livello e/o premio di risultato)	4.9	6.3
Benefit / Welfare - servizi ai dipendenti	7.5	7.4
Training e formazione/ Possibilità di sviluppo di carriera	9.1	8.6
Altri premi non monetari (esempio: viaggi, gadget tecnologici, buoni benzina, ecc.)	4.7	4.5
Flessibilità orari – Work Life Balance	9.3	7.8
Ambiente di lavoro (spazio, location, arredamento, ecc.)	7.7	7.0
Relazioni interpersonali positive con capi, colleghi e collaboratori	7.7	7.5

Si può osservare come la soddisfazione del proprio pacchetto retributivo porti a considerare rilevanti elementi che non fanno parte del pacchetto retributivo stesso, come l'ambiente di lavoro o la capacità dell'azienda di garantire un bilanciamento corretto tra vita lavorativa e vita privata (Work Life Balance).

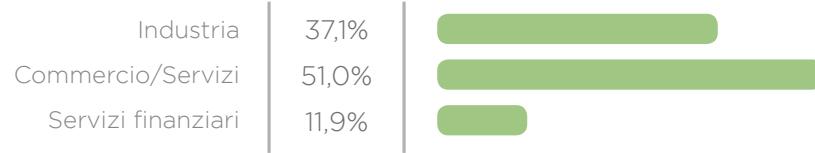
La retribuzione variabile aziendale è l'unica voce dell'elenco ritenuta più importante da chi è insoddisfatto rispetto a chi si dichiara soddisfatto della propria situazione. Ciò è sintomo del fatto che i lavoratori italiani considerano la componente variabile come un elemento importante nel loro pacchetto retributivo.



NOTA METODOLOGICA

Il Database di **JobPricing** utilizzato per questo studio è costituito da **1.056 lavoratori** dipendenti di aziende private, ai quali è stato somministrato un questionario durante il mese di maggio 2015.

L'analisi è stata condotta su scala nazionale, con approfondimenti per inquadramento, settore, dimensione aziendale e territorio sede di lavoro. La composizione all'interno del panel di rispondenti è riportata di seguito:



Per ogni tematica indagata è stato calcolato un indice complessivo che esprime il giudizio dato dai rispondenti.

È stato utilizzato un meccanismo di pesatura per valutare numericamente ogni risposta fornita. I pesi utilizzati sono i seguenti:

- Completamente d'accordo / Molto soddisfatto: **10 punti**
- Parzialmente d'accordo / Abbastanza soddisfatto: **6.7 punti**
- Parzialmente in disaccordo / Poco soddisfatto: **3.3 punti**
- Completamente in accordo / Per niente soddisfatto: **0 punti**

Ogni indice è poi stato calcolato come media delle singole risposte fornite.
L'interpretazione da dare a ogni singolo indice è espressa nel grafico seguente:





Job Pricing

Compensation&Benefits

JobPricing è un'organizzazione nata con l'intento di rendere trasparente il mondo opaco delle retribuzioni, fornendo risposte ai lavoratori e alle imprese e offrendo, ai primi, strumenti semplici, gratuiti e facilmente comprensibili per misurare il valore del proprio lavoro e, ai secondi, servizi e prodotti efficaci per valorizzare le proprie politiche retributive.

Forti dell'esperienza più che ventennale maturata dai nostri partner in tema di Compensation & Benefit, siamo in grado di offrire prodotti e servizi di consulenza innovativi per rispondere adeguatamente ai bisogni dell'impresa nell'impostazione e nella revisione delle politiche retributive.

© 2015 JobPricing - Powered by HR Pros S.r.l. - Tutti i diritti riservati

Via Borgo Palazzo, 116 - 24125 Bergamo

P.IVA 03985360167

www.jobpricing.it - info@jobpricing.it