



**CONFINDUSTRIA BERGAMO**

**Indagine Retributiva  
per Profili Professionali  
Edizione 2019**

*Feedback personalizzato riservato ai partecipanti*

**BRAMBILLA & C. SPA**

[fake@brambillaspa.it](mailto:fake@brambillaspa.it)

per informazioni

**Massimo Longhi**

Area Studi Territorio Competitività Internazionalizzazione | Responsabile

[m.longhi@confindustriabergamo.it](mailto:m.longhi@confindustriabergamo.it) (035 275284 – 335 7707765)

# Informazioni utili per la lettura e interpretazione dei dati

Il presente documento raccoglie le *Schede di benchmark* dell'azienda, una per ciascuna delle figure professionali di cui sono stati forniti i dati.

Nelle schede vengono rese disponibili informazioni relativamente a

- alla **retribuzione** annua lorda totale del 2022
- all'**età** anagrafica
- all'**anzianità** nella mansione
- al grado di **scolarità**.

Il dato è stato calcolato sull'insieme di addetti col profilo che è descritto nella scheda e - laddove la numerosità delle informazioni l'ha reso possibile - per sottogruppi di loro distinti per:

- *qualifica* (dirigente, quadro, impiegati, operaio)
- *genere* (maschi e femmine)
- *titolo di studio* (licenza media, formazione professionale, diploma, formazione accademica)
- *classe di età* (meno di 35 anni, 35-50 anni, oltre 50 anni)
- *classe di anzianità professionale* (meno di 5 anni, 5-10 anni, oltre 10 anni).

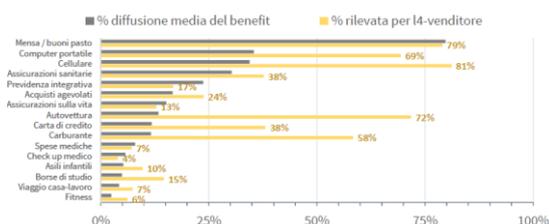
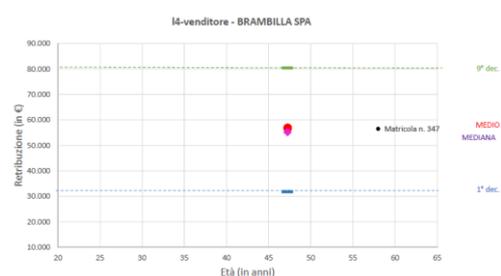
Per le qualifiche di Impiegato e Operaio è stato individuato un livello di classificazione di maggior dettaglio, il **grado di qualificazione**, basato sul livello di inquadramento contrattuale.

Per la sua determinazione sono stati considerati i principali CCNL (5 manifatturieri - metalmeccanico, chimico-farmaceutico, alimentare, gomma-materie plastiche, tessile-abbigliamento - e il CCNL terziario-commercio), accorpando i livelli in base alle declaratorie come indicato nella seguente tavola di conversione:

		Alimentare	Metalmeccanico	Chimico-Farm.	Gomma-Plast.	Tessile-Abb.	Terziario-comm.
<b>Impiegati</b>	direttivi	1S-1	B3	B1-B2	A	7	1
	specialisti	2-3A-3	B2	C1-C2	B-C	6-5	2-3
	d'ordine	4-5	B1-C3-C2	D1-D2-D3	D-E-F	4-3S-3	4-5
<b>Operai</b>	polivalenti	2-3A	B1-C3-C2	D1-D2	D-E	5-4	4
	specialisti	3-4	C2-C1	D3-E1-E2	F-G	3S-3	5
	generici	5	D2-D1	E3-E4	H	2S-2	6-7

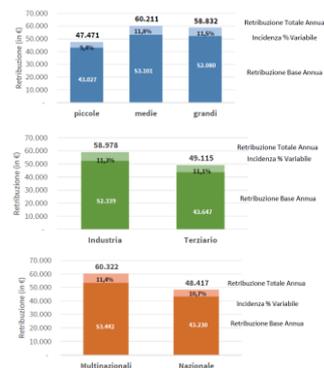
La scheda riporta anche

- un **grafico a dispersione** che delinea il quadro aziendale. I punti rappresentano gli addetti dell'azienda che svolgono la mansione, collocati - in funzione della loro età e della loro retribuzione - in una posizione relativa rispetto all'addetto medio (indicatore rosso). Una linea blu inferiore identifica il 1° decile, una verde superiore il 9° decile, un indicatore viola la mediana. Per vincoli legati alla leggibilità oltre una certa numerosità l'etichetta identificativa è limitata ai soli addetti che ricadono al di fuori dell'area di variabilità minima e massima o, se per numerosità ancora maggiori, si allega in appendice l'elenco dei dipendenti (n. di matricola) che, per ciascuna figura, risultano essere sotto il 1° decile (convenzionalmente il livello minimo di mercato).
- un **grafico a istogramma** che rappresenta la percentuale di diffusione dei benefit (quota di lavoratori che ne beneficia sul totale di quelli con il profilo professionale considerato) messa a confronto con la diffusione media (in colore più scuro): i benefit sono riordinati in funzione decrescente delle percentuali rilevate sulla totalità di lavoratori rilevati dall'indagine nei territori interessati dall'iniziativa;

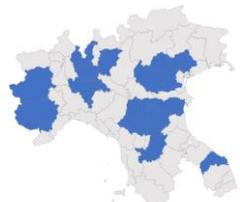


- la **rappresentazione sintetica** dei differenziali retributivi rilevati, per ciascuna figura oggetto di analisi, nelle diverse tipologie di impresa:
  - dimensioni<sup>1</sup> (piccola, media grande)
  - settore (industria e servizi)
  - grado di internazionalizzazione (multinazionale o non multinazionale).

La percentuale riportata nel grafico si riferisce alla quota di variabile rispetto alla Retribuzione Totale, ma l'incidenza può essere ricalcolata anche rispetto alla Retribuzione Base, pure indicata.



Ai fini di una più corretta lettura e interpretazione dei dati è opportuno sapere che:

1. Il benchmark di riferimento si riferisce alla **provincia di Bergamo**. Al fine di garantire una maggiore rappresentatività del dato, per alcune specifiche figure l'area di riferimento è stata ampliata oltre i rigidi confini amministrativi, includendo i territori immediatamente limitrofi, a pieno titolo parte integrante del mercato locale del lavoro di chi svolge tali mansioni.
 
2. Data la ridotta diffusione e l'elevata propensione alla mobilità professionale dei lavoratori con competenze digitali, l'ambito geografico dell'analisi delle 9 figure 4.0 è invece esteso a **tutto il territorio** (in colore scuro nella mappa) di competenza delle associazioni che hanno partecipato all'iniziativa<sup>2</sup>.
 
3. La prima colonna di ciascuna tabella riporta il numero di lavoratori su cui le statistiche sono state calcolate: la **soglia minima di elaborazione** è fissata in 4 osservazioni per le medie, 10 osservazioni per i decili.
4. Per la **retribuzione** vengono riportati, oltre alla media: la **mediana** (la retribuzione che si colloca al centro della serie), il **1° decile** (ovvero la retribuzione minima che risulta avendo escluso il 10% delle retribuzioni più basse) e il **9° decile** (cioè la retribuzione massima risultante dopo aver escluso il 10% delle retribuzioni più alte): si tratta di parametri che consentono di limitare il rischio di potenziali valori anomali e quindi di delimitare in modo più realistico i valori - inferiore e superiore - di variabilità retributiva.
5. Il **grado di scolarità** è espresso in numero di anni di studio successivi alla licenza media, sulla base dei seguenti coefficienti di trasformazione:

Media inferiore	0 anni	Formazione Professionale Post diploma	7 anni
Diploma di qualifica professionale	3 anni	Laurea triennale	8 anni
Diploma professionale	5 anni	Laurea quinquennale	10 anni
Diploma medie superiori	5 anni	Master post laurea	11 anni

<sup>1</sup> Per l'elaborazione dei dati retributivi è stata adottata una classificazione della dimensione aziendale specifica, basata non solo sul numero di dipendenti ma anche sul fatturato: un fattore, quest'ultimo, che ha un impatto importante nella definizione dei livelli di remunerazione delle risorse umane.

Nella classe "piccola" sono incluse le realtà fino a 30 milioni di fatturato e 250 addetti, "media" fino a 500 milioni e meno di 1.000 addetti (ma sono comprese anche le aziende con fatturato superiore se gli addetti sono meno di 1.000), "grande" oltre i 500 milioni e i 1.000 addetti, ma rientrano in questa categoria anche le imprese con un numero di addetti inferiore, se il fatturato è oltre il limite.

<sup>2</sup> Confindustria Bergamo, Assolombarda, Confindustria Como e Unione degli Industriali della Provincia di Varese in Lombardia, Confindustria Emilia Area Centro e Unione Industriale Reggio Emilia in Emilia-Romagna, Unione Industriale di Torino e Confindustria Cuneo in Piemonte, Confindustria Vicenza, Confindustria Verona e Assindustria Venetocentro in Veneto, Confindustria Firenze e Confindustria Ancona

## 24-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.

	n° add.	1° dec. (in €)	Media (in €)	9° dec. (in €)	Età (in anni)	Anzianità (in anni)	Scolarità (in anni)
<b>TOTALE</b>	<b>47</b>	<b>43.985</b>	<b>73.132</b>	<b>115.555</b>	<b>49,5</b>	<b>14,8</b>	<b>7,0</b>

### ANALISI PER QUALIFICA

	n° add.	1° dec. (in €)	Media (in €)	9° dec. (in €)	Età (in anni)	Anzianità (in anni)	Scolarità (in anni)
Dirigente	13	68.054	<b>108.814</b>	181.644	50,8	9,5	9,5
Quadro	19	50.258	<b>67.563</b>	84.875	51,5	17,7	6,7
Impiegato	13	38.846	<b>52.051</b>	63.091	47,3	16,8	5,2
di cui:			<i>direttivi</i>	<b>66.097</b>			
			<i>specialisti</i>	<b>50.528</b>			
			<i>d'ordine</i>	<b>40.072</b>			
Operaio	2						
di cui:			<i>polivalenti</i>				
			<i>specialisti</i>				
			<i>generici</i>				

### ANALISI PER GENERE

	n° add.	1° dec. (in €)	Media (in €)	9° dec. (in €)	Età (in anni)	Anzianità (in anni)	Scolarità (in anni)
Femmine	5		<b>111.565</b>		49,6	7,4	10,0
Maschi	42	41.644	<b>68.557</b>	104.728	49,5	15,6	6,6

### ANALISI PER TIPOLO DI STUDIO

	n° add.	1° dec. (in €)	Media (in €)	9° dec. (in €)	Età (in anni)	Anzianità (in anni)	Scolarità (in anni)
Licenza Media	2						
Formaz. Professionale	3						
Diploma	20	38.227	<b>61.209</b>	103.168	50,9	16,7	5,0
Formaz. Terziaria	22	48.638	<b>87.907</b>	141.486	48,7	12,1	9,9

### ANALISI PER ETÀ

	n° add.	1° dec. (in €)	Media (in €)	9° dec. (in €)	Età (in anni)	Anzianità (in anni)	Scolarità (in anni)
<35 anni	2						
35-50 anni	21	41.924	<b>68.880</b>	110.231	44,7	10,5	7,2
>50 anni	24	46.132	<b>79.996</b>	139.166	55,2	19,4	7,0

### ANALISI PER ANZIANITA PROFESSIONALE

	n° add.	1° dec. (in €)	Media (in €)	9° dec. (in €)	Età (in anni)	Anzianità (in anni)	Scolarità (in anni)
<5 anni	12	38.043	<b>82.603</b>	183.104	50,4	2,8	6,5
5-10 anni	9		<b>66.763</b>		43,7	7,6	8,9
>10 anni	26	46.665	<b>70.966</b>	105.396	51,1	22,8	6,5

### 24-responsabile produzione - BRAMBILLA C. SPA

