

La mappa degli stipendi del territorio

L'indagine esamina 54 specifiche figure professionali (di cui 6 in una duplice versione, tradizionale e digitale, per un totale di 60), selezionate tra le più diffuse sul territorio.

Si tratta per la maggior parte di figure *trasversali* (non rappresentative di specifici settori), appartenenti a ben 12 diverse aree aziendali (Figura 1).

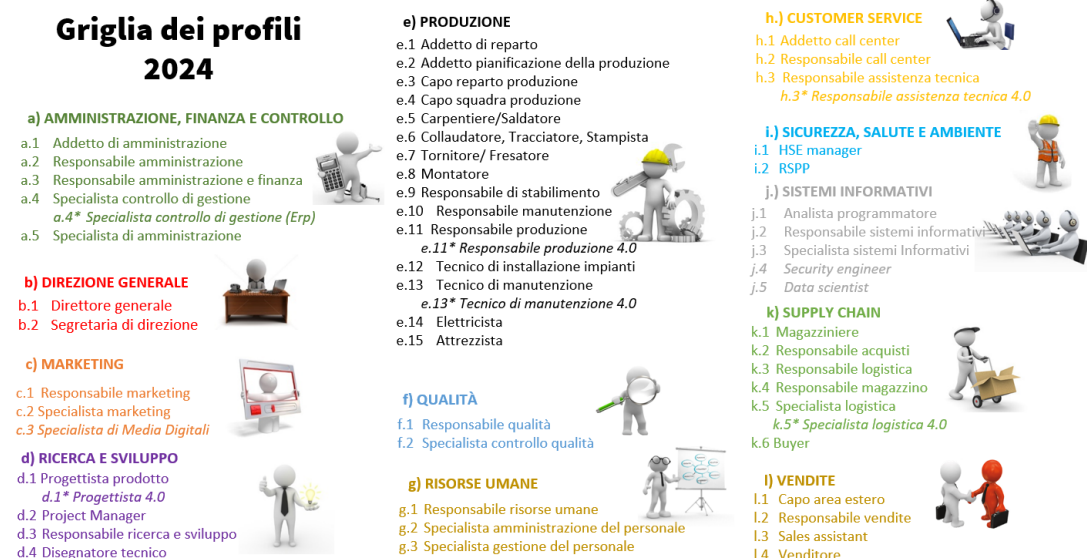
L'**ambito territoriale** considerato è rappresentato dalla provincia di Bergamo ed è definito in base al luogo di lavoro del lavoratore.

Al fine di garantire una maggiore rappresentatività del dato, per alcune specifiche figure l'area di riferimento è stata ampliata oltre i semplici confini amministrativi, includendo i territori immediatamente limitrofi, a pieno titolo parte integrante del mercato locale del lavoro di chi svolge tali mansioni.



Data la ridotta diffusione e l'elevata propensione alla mobilità professionale dei lavoratori con competenze digitali, l'ambito geografico dell'analisi delle 9 figure¹ con competenze digitali è invece esteso a **tutto il territorio** di competenza delle associazioni che hanno partecipato all'iniziativa.

Figura 1 – Griglia dei profili



Guida alla lettura delle schede

Le *Schede di benchmark* sono 60, di cui sei - specialista controllo di gestione, progettista, responsabile produzione, tecnico di manutenzione, responsabile assistenza tecnica, specialista logistica - con

¹ *Specialista controllo di gestione 4.0, Specialista media digitali, Progettista 4.0, Responsabile di produzione 4.0, Tecnico di manutenzione 4.0, Responsabile assistenza tecnica 4.0, Specialista sicurezza informatica, Data scientist, Specialista logistica 4.0*

dettagli riferiti a chi svolge la mansione utilizzando le competenze digitali richieste dalle nuove tecnologie abilitanti.

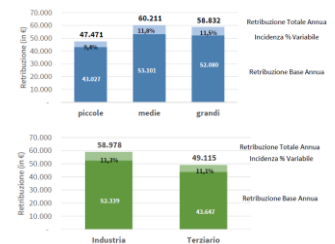
Nelle schede vengono rese disponibili informazioni relativamente alla **retribuzione** annua lorda totale del 2024. Il dato è stato calcolato sull'insieme di addetti col profilo che è descritto nella scheda e - laddove la numerosità delle informazioni l'ha reso possibile - per sottogruppi di loro distinti 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)

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

- 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 3 osservazioni per le medie, 10 osservazioni per i decili.
- Per la **retribuzione** vengono riportati, oltre alla media, 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.
- La scheda riporta anche la **rappresentazione sintetica** dei differenziali retributivi rilevati nelle diverse tipologie di impresa:
 - dimensioni² (piccola, media grande)
 - settore (industria e servizi)

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.



Dettagli aggiuntivi nei feedback personalizzati

Per chi decide di **fornire dati retributivi riferiti alla propria azienda**, è disponibile un **servizio di feedback personalizzato**, in cui, **per ciascuna delle figure professionali per cui l'azienda fornirà informazioni**, oltre ai dati contenuti nelle schede base, potrà trovare:

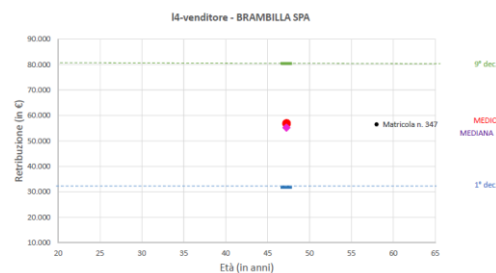
- Informazioni relativamente alla **retribuzione** annua lorda totale segmentate anche in base alle classi di anzianità nella mansione (<5 anni, 5-10 anni, >10 anni).
- Informazioni descrittive sull'**età anagrafica**, l'**anzianità nella mansione** e il grado di **scolarità** medi (espresso in numero di anni di studio successivi alla licenza media) del campione.
- Per le qualifiche di Impiegato e Operaio è presentato 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-

² Per l'elaborazione dei dati retributivi è stata adottata una classificazione della dimensione aziendale basata sul numero di dipendenti. Nella classe "piccola" sono incluse le realtà fino a 49 addetti, "media" tra i 50 e i 249 addetti e "grande" oltre i 250 addetti.

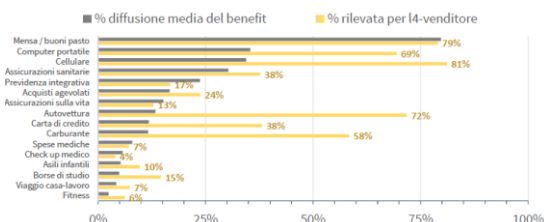
farmaceutico, alimentare, gomma-materie plastiche, tessile-abbigliamento - e il CCNL terziario-commercio), accorpando i livelli in base alle declaratorie come indicato nella seguente tavola di conversione:

		Alimentare	Metalmecanico	Chimico-Farm.	Gomma-Plast.	Tessile-Abb.	Terziario-comm.
Impiegati	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
Operai	polivalenti	2-3A	B1-C3	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

- 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, oltre ad essere espressa per dimensioni (piccola, media grande) e settore (industria e servizi), presenterà anche uno spaccato per grado di internazionalizzazione (multinazionale o non multinazionale).



Fornendo i dati aziendali è possibile ottenere dati di **maggior dettaglio** e un **feedback personalizzato**. L'analisi (**gratuita**) è effettuata dal Centro Studi e **può essere richiesta** a Massimo Longhi (m.longhi@confindustriabergamo.it) o a Pietro Frecassetti (p.frecassetti@confindustriabergamo.it).