

Lavoro 24



SPORT, AUMENTO DI 200 EURO
Aumento economico di 200 euro, nuovi sistemi di classificazione e regole per la flessibilità nel part time e nel lavoro stagionale, valorizzazione della bilateralità. Sono alcuni dei

punti cardine del nuovo contratto dei 41 mila addetti dello sport siglato al Coni dalla Confederazione Italiana dello Sport - Concofcommercio che rappresenta 7 mila società e Fisascat, Sic Cgil e Ullico.

Il confronto internazionale

	INCREMENTO INFLAZ. RETRIB. 2023		DIFFERENZA RETRIB. - INFLAZ. 2023		INCREMENTO INFLAZ. RETRIB. 2024		DIFFERENZA RETRIB. - INFLAZ. 2024		PIL	
	2023	2023	-20	+5	2024	2024	-30	+10	2023	2024
Belgio	+5,1	+2,5		+2,6	+4,6	+4,3		+0,3	+1,0	+0,9
Bulgaria	+5,6	+8,5	-2,9		+6,1	+3,0		+3,1	+1,7	+3,2
Francia	+4,0	+5,6	-1,6		+3,9	+2,5		+1,4	+1,0	+1,3
Germania	+4,1	+6,3	-2,2		+4,2	+3,5		+0,7	-0,5	+0,9
ITALIA	+3,7	+6,0	-2,3		+3,6	+2,6		+1,0	+0,7	+0,7
Olanda	+4,2	+4,0	+0,2		+4,3	+4,2		+0,1	+0,6	+1,2
Polonia	+6,0	+12,0	-6,0		+6,0	+6,4		-0,4	+0,6	+2,3
Portogallo	+3,7	+5,3	-1,6		+3,8	+3,4		+0,4	+2,3	+1,5
Romania	+6,4	+10,7	-4,3		+6,5	+5,8		+0,7	+2,2	+3,8
Spagna	+4,2	+3,5	+0,7		+4,1	+3,9		+0,2	+2,5	+1,7
Svizzera	+3,1	+2,2	+0,9		+3,3	+2,0		+1,3	+0,9	+1,8
Turchia	+35,9	+51,2	-15,3		+35,7	+62,5	-26,8		+4,0	+3,0
UK	+4,9	+7,7	-2,8		+4,7	+3,7		+1,0	+0,5	+0,6
Ungheria	+7,2	+17,7	-10,5		+7,2	+6,6		+0,6	-0,3	+3,1

Fonte: ODM consulting (Gi group)

Stipendi, sale il potere d'acquisto ma non colma tre anni negativi

Trend. Nel 2024 ci sarà un'inversione di tendenza nelle retribuzioni: secondo l'Osservatorio Odm consulting l'aumento sarà in linea col 2023 (+3,6%), più alto di un punto rispetto all'inflazione (2,6%)

Pagina a cura di **Cristina Casadei**

In questi ultimi anni abbiamo conosciuto un'ascesa costante dei prezzi di tutti i beni, da quelli del carrello della spesa fino alle bollette, per effetto della sequenza pandemica-guerre-choc energetico. Una via senza ritorno perché i prezzi non torneranno indietro, come ci mostra lo scontro della spesa. Da conseguenza è stata non solo falcidiare il potere di acquisto di chi ha le buste paga più deboli, ma rendere strutturali nuove abitudini di consumo all'insegna della rinuncia e della sobrietà anche nel ceto medio. «L'anno peggiore per il potere d'acquisto dei lavoratori italiani è stato il 2022, quando a fronte di un dato inflattivo pari all'8,7%, la percentuale di incremento retributivo è stata del

però, se le stime e le aspettative verranno confermate, dovrebbe essere quello di un'inversione di tendenza, seppure piccola. «L'aumento delle retribuzioni sarà in linea con quello del 2023, intorno al 3,6%», dice Quarti, mentre l'inflazione, secondo le previsioni del Fondo monetario internazionale sarà al 2,6%. Dopo 3 anni di perdita, quest'anno si assisterà, seppure per un solo punto percentuale, al ritorno del potere di acquisto in territorio positivo».

Il report

Uscendo dal campo di stime e proiezioni e considerando i dati reali, il report sulle retribuzioni di Odm consulting, riferito ai primi 9 mesi del 2023, non prevede grandi scostamenti in chiusura d'anno. Il database retributivo utilizzato per l'analisi dei dati 2023 si compone di circa 900 aziende e le informazioni raccolte sono riportate a un universo costituito da quasi 8 milioni di lavoratori dipendenti di imprese private, determinato utilizzando i dati Imps. «Dimensione aziendale, area territoriale e settore sono i tre fattori che incidono, anche notevolmente, sulla retribuzione base. In modo diverso per ciascun inquadramento», spiega Quarti. Così, la retribuzione base annua (Rba) dei dirigenti, in media, nel 2023 si attestava sui 114.819 euro, con una variazione importante tra piccole aziende (114.819 euro, -4%), medie (118.407, -1%) e grandi (126.780, +6%). La Rba dei quadri in media è di 61.829 euro, lo scostamento è del -2,7%, nella piccola impresa (60.177 euro), del -3,3%, nella media (63.861 euro) e del +10,2% nella grande (68.141 euro). Per gli impiegati la Rba è di 34.809 euro, mentre nelle piccole aziende è più bassa del 5,2% (32.989 euro), mentre nelle grandi è superiore dell'8,2% (37.647 euro). Infine nel caso degli operai la Rba media è di 27.716 euro: nelle piccole imprese è inferiore del 10,2% (24.878 euro), nelle medie del 6,1% (26.030 euro) e nelle grandi è superiore del 3,5% (28.692 euro). Se prendiamo invece le retribuzioni totali annue per i dirigenti il valore è di 139.790 euro, per i quadri 67.293, per gli impiegati 36.257 e per gli operai 28.488. La pay ratio, ossia il rapporto tra la retribuzione base annua media dei dirigenti e quella degli operai, è di 4,3. Le percentuali di variabile di breve periodo a target, ovvero legate ad un sistema di incentivazione formalizzato, sono tra il 20 e il 35% per i direttori, tra il 18 e il 25% per gli altri dirigenti, tra il 14 e il 18% per i quadri e tra il 6 e il 10% per gli impiegati.

Nelle grandi imprese stipendi più alti fino al 10%, mentre al Sud e nelle isole più bassi di oltre l'11%

L'Italia aggancia Germania, Regno Unito e Francia nell'evoluzione del delta tra inflazione e aumenti

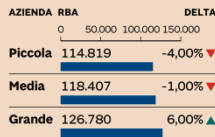
2,8%, con un delta negativo pari a -5,9% - spiega Miriam Quarti, responsabile area Reward & Engagement di Odm consulting (società di consulenza sulle risorse umane di Gi group). «Allora, si risolve da un anno, il 2021, in cui l'aumento delle retribuzioni era stato inesistente (0,1%) e quello dell'inflazione dell'1,9%: il delta era negativo ma del -1,8%. Poi è arrivato il 2023, con un raffreddamento dell'inflazione, al 6%, e un aumento delle retribuzioni del 3,7%. Il delta è sempre negativo ma del -2,3%».

L'inversione di tendenza del 2024
Nel solo 2022, stima Paolo Andreani, segretario generale della Ultilus, ce prendiamo il commercio dove è in corso una trattativa per il rinnovo dei 4 contratti (Concofcommercio, Federdistribuzione, Confesercenti, Coop) si è persa oltre una mensilità per effetto della fiammata inflattiva. E recuperare il terreno perduto sul potere di acquisto sembra impossibile, anche perché sui prezzi non sembra esserci alcun arretramento. Il 2024,

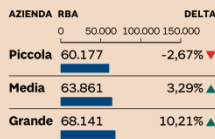
Le variazioni retributive

Media della retribuzione base annua dei lavoratori e confronto sulla base delle dimensioni aziendali. In euro

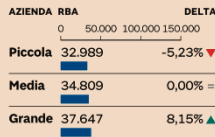
DIRIGENTI 119.603



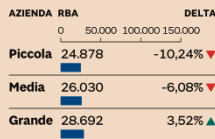
QUADRI 61.829



IMPIEGATI 34.809



OPERAI 27.716



Fonte: ODM consulting (Gi group)

L'impatto di geografia e settore
Anche la geografia incide per i vari inquadramenti. Lo scostamento negativo più significativo è quello dei quadri di Sud e Isole che hanno una retribuzione base annua dell'11,5% più bassa. Diverso invece l'impatto del settore. Nel caso dei dirigenti è la finanza a vedere lo scostamento positivo maggiore della retribuzione base annua (+15% rispetto alla media), seguito dal commercio (+4%),

Le retribuzioni base nel comparto industria restano in linea alla media generale, mentre i servizi vedono uno scostamento negativo del -8%. Per quanto riguarda i quadri, le retribuzioni nella finanza sono allineate alla media, mentre è sotto la media la Rba nei servizi (-6,6%). Sopra la media, invece, i settori finanza e industria hanno le retribuzioni più alte per gli impiegati (rispettivamente +12% e +8% rispetto alla media) mentre servizi e commercio quelle più basse (rispettivamente -7,6% e -6,8%). Infine, per gli operai, le retribuzioni sono più elevate nell'industria (+4,1% rispetto alla media generale) e inferiori nel commercio (-5,9%).

Il confronto internazionale

Il trend del delta tra incremento delle retribuzioni e inflazione consente all'Italia di agganciare le grandi economie europee, come la Germania, la Francia e il Regno Unito. Nel 2023 un delta vicino a quello del nostro paese (-2,3%) è stato registrato in Germania (-2,2%) e nel Regno Unito (-2,8%) dove il tasso di inflazione più alto è stato controbilanciato da una crescita delle retribuzioni medie sopra il 4%. Un impatto più lieve c'è stato in Francia e Portogallo (-1,6%) mentre l'incremento resta molto sotto l'inflazione, soprattutto per i paesi dell'Est Europa e per la Turchia, quest'ultima con una prospettiva di peggioramento anche nel 2024. L'incremento delle retribuzioni è in linea con l'inflazione in Olanda, Spagna e Svizzera, mentre è sopra l'inflazione (+2,6%) solamente in Belgio, per effetto soprattutto di un sensibile incremento retributivo nel 2023 (+5,1%). In generale le retribuzioni medie sono superiori a quelle italiane per tutti i profili professionali in Belgio, Francia, Germania, Olanda, Regno Unito e Svizzera. Proprio in Svizzera si registrano le retribuzioni base annue medie (Rba) più alte per tutti i profili, con un picco per i direttori, che arrivano a un valore della Rba fino a 2,9 volte superiore a quella italiana. Gli stessi profili registrano invece la Rba più bassa in Turchia, con retribuzioni fino a 2,7 volte inferiori. Sensibile scostamento in positivo per chi ha ruoli operativi in Germania (1,4 volte la Rba italiana) e in negativo per gli stessi profili in Bulgaria (2 volte in meno rispetto alla Rba italiana). Per i profili manageriali, invece, nel Regno Unito la Rba è 1,6 volte maggiore rispetto all'Italia, mentre in Romania fino a 2 volte inferiore.



MIRIAM QUARTI
È responsabile area Reward & Engagement di Odm Consulting (Gi group)

DISUGUAGLIANZE

Parità di genere, il gap retributivo rialza la testa e si avvicina all'11%

Il divario tra uomini e donne nel mondo del lavoro è ancora molto ampio. Nelle aziende il tema è molto sentito, soprattutto tra le nuove generazioni, e riguarda tanto l'aspetto retributivo, quanto quello occupazionale e di accesso alle opportunità di carriera. Da un Dossier del Servizio Studi della Camera, nelle scorse settimane, è emerso che nel nostro Paese, ancora oggi, una donna su cinque esce dal mercato del lavoro a seguito della maternità. Dal punto di vista della retribuzione, il gap di genere, secondo l'analisi di Odm consulting, nel 2023 è al 10,7%, in linea con l'anno precedente: prosegue il trend di crescita iniziato a partire dagli anni della pandemia. Al gap retributivo si affianca la sottoccupazione delle donne: secondo i dati Eurostat riferiti al 2023 in Italia il tasso di occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni è al 51,1%, sotto la media europea che è al 64,9%. Sopra la media Ue del 30%, invece, il tasso di inattività femminile: per l'Italia è infatti al 43,6%. Infine, il dato sulla rappresentanza femminile nella leadership conferma che per ora la parità è più numerica che sostanziale: nei CdA la presenza di donne è cresciuta arrivando al 43%, ma meno del 5% delle manager ricopre ruoli esecutivi e solo il 2% la carica di amministratrice delegata.

Il tema della parità ha radici che portano molto indietro negli anni, con stratificazioni che hanno aggiunto complessità a complessità. Si tratta di questioni a cui si propone di rispondere la nuova Certificazione della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), ossia un'attestazione a valore nazionale dalla validità triennale che le imprese possono richiedere su base volontaria e che viene riconosciuta a condizione che dimostrino di aver fatto proprio il paradigma della Parità di Genere nella loro cultura, strategia e piani di azione per ridurre le disuguaglianze uomo-donna.

Nella survey di Odm consulting, il 26% delle aziende, quindi poco più di una su quattro, dichiara di avere la Certificazione sulla Parità di Genere. «Il 54% si sta interessando al tema - spiega Miriam Quarti, responsabile area Reward & Engagement di Odm Consulting -. I motivi sono diversi e incidono sulle modalità con cui si realizzano gli interventi necessari per ottenere la certificazione». Da un lato, prosegue Quarti, «un approccio più tattico che si concretizza attraverso interventi di base che mirano al rispetto della normativa e ad ottenere vantaggi di natura economica». Dall'altro «un approccio più evoluto realizzato attraverso una serie di interventi che iniziano a integrarsi fra loro con finalità tipicamente legate a temi di brand reputation, fino ad un approccio più strategico realizzato attraverso un processo di cambiamento culturale e organizzativo che si concretizza in policy di gestione e interventi integrati fra loro in ottica ED&I».

Una delle aree su cui intervenire è la Certificazione è proprio quella dell'equità retributiva, che «è anche uno degli obiettivi che si pone la Direttiva Europea 2023/970 su Trasparenza e parità salariale volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore», interpreta Quarti. La sua applicazione comporterà per le aziende obblighi di trasparenza sulle retribuzioni e sulle loro modalità di determinazione sia verso i candidati, sia internamente. «Le direzioni hr devono preoccuparsi non solo di introdurre strumenti, policy e reportistiche, ma devono anche impegnarsi nel creare una cultura della trasparenza e un rapporto di fiducia con le persone - sostiene Quarti -. Dalla survey rivolta ai lavoratori emerge che per fare in modo che la direttiva possa creare un buon clima e non crei conflitto e confusione, sarà importante generare fiducia nel processo di accompagnamento ad una maggiore chiarezza e consapevolezza delle informazioni a cui potranno accedere».



Post maternità. Una donna su 5 abbandona il lavoro