

PANORAMA

UNIONE INDUSTRIALE DI TORINO

Le competenze digitali pagano il 7% in più

Un'indagine presentata dall'Unione industriale di Torino su un campione di 800 aziende, tra Piemonte e Lombardia, che racconta come la trasformazione digitale dei profili professionali, dalla fabbrica fino alle figure manageriali, sia in atto, e come l'aumento delle competenze digitali paghi in termini di maggiore retribuzione. Nel 2021 per i lavoratori più "digitali" gli aumenti hanno pesato per circa l'1,8% sulle retribuzioni. Un trend ancora più evidente per alcune figure professionali più tecniche come controllo di gestione, responsabile logistica o manutentori, ambiti per i quali gli aumenti in busta paga raggiungono una media del 7%. Se si osservano i giovani under 35, «per i quali l'effetto dell'anzianità professionale è trascurabile mentre il possesso delle competenze digitali è distintivo» come rileva lo studio, il differenziale cresce ancora di più. Mediamente un giovane 4.0 guadagna 32mila euro all'anno contro i 30mila di un pari età analogico. Il differenziale osservato, pari al 7% circa, rappresenta in sostanza il valore di mercato delle competenze digitali.

Nell'indagine 2021, condotta in collaborazione con il partner esterno Odm Consulting, sono state coinvolte complessivamente circa 800 imprese, di cui 340 di Torino e provincia, con informazioni relative a 60mila dipendenti. La tipologia di azienda è un altro fattore che pesa sulle retribuzioni, l'industria paga meglio dei servizi, così come le multinazionali che, indipendentemente dalle dimensioni, pagano circa il 10% in più. Quanto ai neolaureati, le retribuzioni di ingresso si collocano tra i 23.500 e i 25.500 euro all'anno, con differenze tra chi possiede una laurea triennale e una magistrale. Pesa anche l'indirizzo di studio, con i laureati magistrali in materie tecnico-scientifiche che nelle aziende più grandi godono di salari di ingresso superiori per circa 2mila euro all'anno. Dallo studio poi è emerso il crescente peso del welfare negli accordi aziendali, con la possibilità di convertire parte dei premi di risultato in benefit. Un fenomeno in crescita, quest'ultimo, scelto dal 30% dei dipendenti. In media, la quota di premio convertita sfiora il 45% dell'intero valore.

— **Filomena Greco**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I dati dell'indagine dell'Unione Industriale. Si attenuano le differenze di genere

Competenze digitali, stipendi più alti Nel 2021 retribuzioni cresciute: +1.8%

L'ANALISI

CLAUDIA LUISE

Le competenze digitali aumentano le retribuzioni e attenuano le differenze di genere e d'età. Inoltre, nonostante un 2020 decisamente difficile e un 2021 tutto in salita, gli stipendi medi aumentano. Sono alcune indicazioni che emergono dall'undicesima edizione dell'indagine retributiva dell'Unione Industriali di Torino, frutto di una collaborazione tra dodici associazioni territoriali del Nord aderenti a Confindustria.

Nel 2021 sono state coinvolte circa 800 imprese, che hanno messo a disposizione informazioni relative a 60 mila dipendenti. Le aziende torinesi coinvolte sono 340 e hanno fornito i dati di 11 mila lavoratori. Anche se le differenze di genere restano, quest'anno emerge come tra i lavoratori con competenze digitali si rileva una maggiore concentrazione di donne rispetto alle figure tradizionali, con retribuzioni più elevate in alcune aree come il marketing e le risorse umane.

La retribuzione d'ingresso varia in funzione della laurea e l'indirizzo più premiato è quello tecnico-scientifico con salari di ingresso superiori ai duemila euro lordi al mese. Mediamente un giovane 4.0 guadagna 32 mila euro all'anno contro i 30 mila di un pari età analogico.

Crescita lenta

In generale nel 2021 i salari sono cresciuti mediamente dell'1,8% e la retribuzione

media registrata per gli operai si attesta attorno ai 27.500 euro all'anno, con differenze che riguardano il set-

tore di riferimento, ma soprattutto il livello di specializzazione dei lavoratori. Se da un lato, infatti, gli operai generici si posizionano intorno ai 24 mila euro all'anno, quelli altamente specializzati e polivalenti superano i 30 mila. Gli impiegati mostrano una retribuzione media di 38.400 euro all'anno, i qua-

dri superano i 69 mila, i dirigenti arrivano a 129 mila.

L'importanza del welfare

La tipologia di azienda è un altro fattore di differenziazione: per tutte le categorie le imprese multina-

zionali, indipendentemente dalle dimensioni, e il settore industria pagano circa il 10% in più.

Nelle nuove generazioni lo stipendio non è però l'unico elemento di valutazione nella scelta lavorativa.

Pesano molto altri fattori quali le prospettive di carriera, la presenza di un sistema di welfare aziendale, l'ambiente di lavoro e la sua organizzazione, ad esempio la possibilità o meno dello smart working.

Gli incentivi

Oltre il 71% delle imprese adotta sistemi di incentivazione legati a parametri individuali o collettivi che permettono ai lavoratori di ottenere miglioramenti economici rilevanti. In tal senso, il welfare aziendale è uno strumento sempre più diffuso. Quest'anno lo studio ha esaminato le modalità di inserimento negli accordi aziendali del welfare come la possibilità di convertire in tutto o in parte il premio di risultato in benefit. La convertibilità viene scelta dal 30% dei dipendenti.

Più smart working

Lo smart working è un altro strumento in crescita. Aldilà

dell'attuale emergenza, poco più del 30% degli addetti esaminati dall'indagine ha la possibilità di svolgere la propria attività da remoto. Se nella logistica e in produzione è raro trovare lavoratori "2agili", nel marketing e nei sistemi informativi la diffusione è superiore all'80%.

Il data scientist, ad esempio, lavora in smart nel 97% dei casi e in prevalenza per più del 50% del tempo di lavoro. Una ulteriore evoluzione del lavoro agile è l'international remote working che consiste nello svolgimento dell'attività lavorativa da remoto in un Paese diverso da quello in cui si trova la sede aziendale. È un fenomeno nuovo su cui non sono ancora disponibili molte informazioni, ma le aziende ne tengono conto sia per trovare soluzioni alternative alla ridotta mobilità internazionale, sia per attirare i migliori talenti. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lo smart working
resta diffuso
nel marketing
e nei servizi





Le competenze hi-tech valgono in media una retribuzione annua più alta di duemila euro

L'ANALISI

Lavoro, salari in crescita in Piemonte Più ricchi e più richiesti i profili 4.0

Indagine retributiva dell'Unione Industriali su 340 aziende: +2% sulle buste paga nonostante la pandemia
Le competenze digitali pesano fino al 6-7% e sono le più richieste. Altro fattore decisivo la laurea specialistica

Torino, Angelo Cappetti - , in fu-

© RIPRODUZIONE RISERVATA

di **Massimiliano Scullo**

Nonostante il vento gelido della pandemia, nel 2021 i salari dei lavoratori dovrebbero crescere di quasi il 2%. E in prospettiva, a guadagnare di più saranno quei profili in grado di mettere sul tavolo – al momento del colloquio di lavoro – le nuove competenze. Quelle etichettate ormai per antonomasia con il formula 4.0. A tutto vantaggio, dunque, delle nuove generazioni. Soprattutto se sapranno seguire i percorsi formativi più ricercati dal mercato del lavoro.

Lo dice l'ultima indagine retributiva dell'**Unione Industriali Torino**, che "schiera" 340 aziende e 11mila lavoratori all'ombra della Mole su un totale di 800 imprese e 60mila dipendenti in tutto il Nord.

I numeri dicono che in questi mesi le buste paga stanno diventando più pesanti dell'1,8% rispetto all'anno passato. Per gli operai la retribuzione media si attesta sui 27.500 euro lordi all'anno. Le differenze si mostrano tra gli operai generici, che percepiscono stipendi da circa 24mila euro l'anno e gli altamente specializzati che superano i 30mila euro. Più alta, invece, la soglia per gli impiegati, che arrivano a 38.400 euro, mentre i quadri superano i 69mila euro. I dirigenti arrivano a 129mila euro. Sui dati retributivi incide anche la dimensione dell'impresa in cui si opera, fino ad arrivare a un +10% se ci si trova in una multinazionale.

Ma ci sono altri elementi che stanno cambiando con forza. «Sta diminuendo, fino ad annullarsi in alcuni casi e in determinati settori, la differenza tra uomo e donna – dice il direttore generale dell'Unione Industriali di

turo inciderà sempre di più anche il tipo di competenze che i profili sapranno offrire al mercato del lavoro. C'è una crescente richiesta di conoscenze tecni-

co-scientifiche e le famiglie non possono non tenerne conto, quando intraprendono le loro scelte sul percorso formativo dei loro ragazzi».

I dati mostrano che i lavoratori con competenze digitali ottengono stipendi superiori rispetto agli altri del 2% in media, con punte del 6-7% per alcune figure professionali in particolare. Se però si osservano i giovani under 35, per i quali l'effetto dell'anzianità professionale sulla busta paga è trascurabile, il differenziale cresce in modo ancor più significativo. Un "giovane 4.0" arriva a guadagnare 32mila euro l'anno contro 30mila di un pari età senza le competenze digitali.

Sempre sul fronte dei laureati, si sta polarizzando la situazione tra chi possiede un titolo triennale e chi una laurea magistrale, ma anche tra chi ha un titolo specifico nelle materie tecnico-scientifiche (che nelle aziende più grandi godono di salari di ingresso superiori ai 2mila euro al mese) e chi segue percorsi umanistici, che si collocano più in basso.

Altri due punti sono sempre più di attualità, infine: sono quelli del welfare aziendale (lo applica il 71% delle aziende e quasi un dipendente su tre lo preferisce ai premi di risultato) e dello smart working. Qui è l'attualità a incidere, ma poco più del 30% dei lavoratori oggi può svolgere la propria attività da remoto. Soprattutto in alcuni settori. Una tendenza che sta addirittura "sconfinando", con dipendenti che possono trovarsi anche in un'altra nazione, rispetto al datore di lavoro.

▲ Digitale

La competenza pesa fino a 2mila euro l'anno su uno stipendio da 30 mila



