



Information Technology: è gelo per retribuzioni, formazione, percorsi di carriera, divario di genere

La crisi accentua il lavoro atipico, mentre il taglio dei costi e il crollo delle tariffe professionali determina la perdita di talenti e di competitività per tutto il settore.

I Sindacati IT: via libera per riformare il CCNL del Terziario con verticalizzazione IT e per sdoganare la flessibilità come parte integrante del contratto.

Dall'Osservatorio 2010 ASSINTEL: Stallo degli stipendi per il 90% delle aziende IT e retribuzioni 2010 ferme (crescono meno dell'1,5%). Divario di genere sostenuto: in media le donne dirigenti percepiscono buste paga più leggere del 22% rispetto ai colleghi maschi, e del 6% per i livelli impiegatizi. Continua anche il divario geografico: al Nord gli impiegati IT hanno stipendi più alti del 19%.

Formazione in caduta libera (-4,4%): il 77% delle piccole aziende IT non fa formazione e il 78% non ha percorsi di valutazione del personale.

Continua la flessione delle tariffe professionali IT: record negativi per i Programmatori, venduti a 237€ al giorno (-3%) e i Capi Progetto (532€ al giorno, -5%).

Milano, 15 dicembre 2010. Calo persistente del mercato e delle tariffe professionali IT, ricontrattazione degli ordini, taglio dei costi: questi i fattori più evidenti che la crisi economica sta accentuando nell'Information Technology, un settore che oggi punta alla sopravvivenza in una visione che è tutto fuorché strategica. A farne le spese sono però i "talenti", che invece costituiscono l'asset della competitività del settore: retribuzioni ferme nel 90% delle aziende, con aumenti inferiori all'1,5% dovuti solo agli adeguamenti contrattuali; calo degli occupati tradizionali (sono il 78% del campione) e crescita del lavoro atipico; formazione nel 2010 a picco (-4,4%) e poca valorizzazione delle risorse, con assenza di percorsi di valutazione del personale per il 78% di esse. Va peggio per le piccole aziende: per il 77% nessuna formazione.

Questi alcuni dei dati che emergono dall'Osservatorio dei profili professionali nell'IT, con il quale Assintel, l'associazione nazionale delle imprese ICT, ha presentato uno spaccato aggiornato al 2010 dell'impatto della crisi economica sul mercato IT dal punto di vista delle risorse umane.

A fianco di Assintel la Camera di Commercio di Milano, che per la prima volta ha sostenuto il progetto, e i partner di contenuto: IDC, GiGroup e OD&M, AICA, itSMF.

L'evento è stato anche occasione per fare il punto sulla contrattualistica di settore; per la prima volta alla tavola rotonda con i sindacati hanno partecipato le tre confederazioni di settore al completo: Franco Martini, Segretario Generale Filcams/CGIL, Pierangelo Raineri, Segretario Generale Fisascat/CISL, Brunetto Boco, Segretario Generale UILTuCS/UIL, e, da parte della controparte imprenditoriale, Francesco Rivolta, Presidente della Commissione Lavoro di Confcommercio che sta lavorando alla piattaforma di rinnovo del CCNL Terziario.

"Ci troviamo di fronte ad una sfida epocale: essere capaci di autoriformare il contratto di lavoro per dare risposte utili alle imprese e ai lavoratori, oppure rimanere ancorati a logiche che non rappresentano culturalmente i nuovi settori legati all'innovazione e alla tecnologia", questo il monito lanciato da Giorgio Rapari, Presidente di Assintel. "In questo tavolo è emersa la disponibilità a lavorare verticalmente nel perimetro del CCNL del Terziario per dare dignità alle nuove professioni IT e per integrare un concetto sano di flessibilità, innestando le innovazioni su quanto di eccellente già esiste, come il welfare contrattuale. Occorre inoltre uno sforzo di lungimiranza per includere tanto le professioni di oggi quanto quelle di domani, muovendosi con tempistiche veloci per non rischiare di sgretolare la propria rappresentatività così come sta avvenendo sul fronte auto".

I RISULTATI NEL DETTAGLIO

Aziende IT: retribuzioni in stallo e variabile a rischio

Le retribuzioni nelle aziende IT rimangono ferme per tutto il 2010 nel 90% del campione analizzato da IDC, con valori medi di crescita inferiori al +1,5% (sfioravano il +3% lo scorso anno), dovuti quasi esclusivamente agli aumenti programmati dai Contratti Collettivi di Categoria.

Le peggiori performance spettano ai lavoratori atipici (+1,1%), le migliori ai I livelli del Terziario (+1,6%). Ecco i valori medi

a totale campione: Dirigenti 86.921 €, Quadri 52.230 €, Impiegati 29.031 €, Lavoratori atipici 24.189 €
Solo il 41% delle aziende offre ai propri impiegati, soprattutto nelle funzioni commerciali, una retribuzione variabile, che copre il 10% dello stipendio totale. Le cifre salgono al 52% delle aziende per i Quadri (copre il 16% della retribuzione) e al 68% per i Dirigenti (copre il 23% della retribuzione). Questi valori sono solo nominali, in quanto l'effettiva erogazione è poi dipesa dalle performance spesso negative delle stesse aziende. Sono soprattutto i Dirigenti a farne le spese, dimostrando come le aziende IT – più che quelle di altri settori – sanno misurare le proprie performance e linkarle a quelle dei propri Dirigenti.

Turn-over nelle aziende IT: moria di società di capitali, crescita delle partite IVA e dei contratti atipici
Rallenta ma non si inverte la moria di Società di Capitale (-0,9%) e di Società di Persone (-2,4%), bilanciata dalla crescita delle ditte individuali (+2,4%). Questo fenomeno è speculare all'erosione occupazionale delle forme contrattuali tradizionali (sono il 78% del campione, -0,9% rispetto al 2009) e alla crescita dei contratti atipici (salgono dal 14% del 2009 all'attuale 22% dell'intero campione).
Per coprire le posizioni rimaste scoperte in azienda si ricorre per il 33% dei casi a personale interno, per il 49% a esterni provenienti dai competitor.

Divario di genere: retribuzioni più basse per le donne e pochi programmi per coniugare lavoro e famiglia
Le retribuzioni delle donne nelle aziende IT sono sistematicamente inferiori a quelle dei pari livello uomini. Il divario è del 22% per i dirigenti, del 7% per i Quadri e del 6% per i dipendenti.
Anche a livello occupazionale ci sono delle differenze significative: calano più della media i contratti da lavoro dipendente (-1,1%) mentre crescono più della media gli inquadramenti atipici (+3,9%), che coprono il 27% del campione.
Poche le agevolazioni previste per coniugare lavoro e famiglia: totalmente assenti per il 20% delle aziende IT, mentre sono a livelli molto bassi il part time (15%) e il telelavoro (2%).
La presenza nelle diverse aree funzionali vede in pole position l'area assistenza/help desk (79% di donne), seguita dall'area HR (44%) e Marcom (40%). Fanalino di coda il Dipartimento IT interno (15%) e di Ricerca e Sviluppo (14%). Meno donne accedono anche alla carriera dirigenziale: solo il 6%, contro una media del 13% sul totale dipendenti.
Formazione e percorsi di carriera sono alcune delle maggiori criticità, tra tagli indiscriminati e assenza di una cultura di valorizzazione dei talenti nelle piccole imprese
Per restare sul mercato occorre ridurre i costi, e allora uno dei primi tagli è quello all'IT training & Education, che cala nel 2010 del -4,4% e che va a sommarsi al crollo di circa il -25% del 2009.
Ma il dato ancor più significativo è quello delle aziende sotto i 20 dipendenti: il 77% di esse dichiara di non effettuare alcuna iniziativa formativa. Per le aziende oltre i 20 addetti il dato è leggermente meno negativo: sono il 52% quelle che non hanno fatto formazione nel 2010. Le motivazioni, per entrambe le categorie, sono le stesse: non è necessaria (40% sul totale) oppure la mancanza di tempo (36%).
Fra le aziende che fanno formazione (27% del campione), il 47% non ha un piano strutturato in cui inquadrarla.
Il 55% delle ore è dedicato alla formazione ICT e il 19% ai processi non ICT (marketing, contabilità, vendite, ecc). Fanalini di coda il potenziamento delle skills manageriali (8%) e delle soft skills (4%).
In crescita l'utilizzo dei fondi interprofessionali per finanziare la formazione (14%), sostenuti dalle associazioni di categoria come Assintel. Ma la maggior parte del finanziamento avviene ancora da risorse aziendali (86%).
Quanto visto per la formazione si riflette a cascata nella presenza di processi strutturati di valutazione del personale, che sono la base per la gestione dei percorsi di carriera: nel 78% del campione essi sono totalmente assenti, nel 14% esistono ma sono informali, solo nel 6% sono strutturati. Quando non sono presenti le principali motivazioni citate sono la dimensione aziendale ridotta (62% del campione) e la mancanza di tempo (53%).

Le figure IT nel mercato: meglio pagate al Nord e se lavorano in aziende non IT
Le tendenze già viste nel 2009 trovano piena conferma: gli stipendi medi delle figure IT sono sistematicamente inferiori (dal 5% all'8%) per chi lavora in aziende IT rispetto a chi lavora in aziende attive in altri settori.
Non solo, le retribuzioni seguono anche divide geografici e dimensionali: gli Impiegati del Nord hanno stipendi in media superiori del 19% rispetto alle regioni meridionali e insulari, mentre guadagna di più chi lavora in aziende di più grandi dimensioni.
Nei primi 8 mesi dell'anno il potere d'acquisto degli impiegati delle funzioni IT è in crescita del +3,7%, secondo le rilevazioni OD&M. La retribuzione annua media, riferita al 2009, si attesta sui 25.976 euro, significativamente più bassa di quasi tutte le altre aree aziendali. Medesima tendenza si rileva per i Quadri (49.531 euro) e per i Dirigenti (92.681 euro), peggio dei quali ci sono solo i colleghi dell'area Ricerca e Sviluppo.
Tra gli Impiegati, la miglior performance è del Key Account Manager IT, con 35.116 euro l'anno: ma se è donna, la retribuzione scende del 10,3% a 31.827 euro. Maglia nera al Web Developer/Master, con 22.850 euro e uno scarto dell'1,8% sulle colleghe.
Tra i Quadri, i migliori sono i Responsabili commerciali IT (57.459 euro per gli uomini, -5,1% per le donne), i peggiori gli Analisti Coordinatori (46.150 euro per gli uomini, -4,4% per le donne).
Tra i Dirigenti è in pole position il Direttore sistemi Informativi (102.727 euro per gli uomini, -2,1% per le donne) mentre fanalino di coda è il Project Leader (75.460 euro per gli uomini, -2,1% per le donne).

Sito	www.giornaleinformatico.it
Data	16/12/2010
Lettori	

Infine l'ingresso nel mondo del lavoro di giovani laureati dell'area IT sta via via evidenziando, dal 2006 in poi, una penalizzazione retributiva rispetto alle altre aree: nel 2009 essi entrano in azienda con una retribuzione inferiore di 1.400 euro lordi l'anno (-5,7%) rispetto alla media, che va a livellarsi solo con l'acquisizione della seniority.

Tariffe professionali IT: continua la caduta, marginalità erosa al minimo

L'andamento delle tariffe professionali nel 2010, dopo il tracollo del 2009 (rispetto al 2008), ha mostrato un'ulteriore flessione seppur con qualche segnale di tenuta.

Calano maggiormente le figure di basso profilo (Programmatore) e i Capi progetto, tengono le figure intermedie. Sul fronte consenziale, tenuta delle tariffe medie per i consulenti master, in leggera ulteriore flessione le figure consenziali junior e intermedie.

Di seguito le variazioni % delle tariffe medie (€/giorno) 2010 su 2009 per le figure tecniche e consenziali:

Programmatore: -3% (237 €/g), nel 2009 era calato del -11%

Programmatore Senior: stabile (284 €/g), nel 2009 era calato del -6%

Analista Programmatore: -2% (321 €/g), nel 2009 era calato del -8%

Analista: -1% (402 €/g), nel 2009 era calato del -7%

Analista Senior: -1% (495 €/g), nel 2009 era calato del -8%

Capo Progetto: -5% (532 €/g), nel 2009 era calato del -12%

Consulente Junior: -1% (496 €/g), nel 2009 era calato del -6%

Consulente Senior: -2% (679 €/g), nel 2009 era calato del -7%

Consulente Master: stabile (934 €/g), nel 2009 era calato del -6%

Queste tariffe sono poi declinate a seconda della classe dimensionale dell'azienda cliente, del settore economico e dell'area geografica, così come emerge dall'Osservatorio online costantemente aggiornato e che Assintel mette a disposizione dei suoi associati.

A titolo di esempio, nel caso del Programmatore la tariffa media 2010 di 237 €/g oscilla tra i 188 €/g per la Pubblica Amministrazione ai 253 €/g del settore Commercio&Servizi. Rispetto invece alle caratteristiche dimensionali dell'azienda utente, le organizzazioni con più di 1000 addetti spuntano tariffe medie di 171 €/g per il Programmatore, mentre nelle aziende di piccola dimensione - che non possono far leva su volumi e forza contrattuale - la media supera anche quota 300 €/g per la stessa figura.

Link: <http://www.assintel.it>