

Comunicato stampa - 12/12/2019

## Presentati nell'indagine di Confindustria Cuneo, "I numeri delle risorse umane": un documento strategico a disposizione delle imprese associate

Lo studio realizzato dal Centro Studi dell'Associazione fornisce una vera e propria mappa del mondo del lavoro, dalle politiche retributive a tutte le informazioni utili alla gestione del personale

Le caratteristiche personali e professionali dei lavoratori, le tendenze del mercato con una panoramica completa e dettagliata sugli stipendi di chi in azienda occupa posizioni-chiave: l'indagine sulle risorse umane presentata dal Centro Studi di Confindustria Cuneo mercoledì 11 dicembre nella sede dell'Associazione ha fornito una vera e propria mappa per leggere con chiarezza il mondo del lavoro nella provincia Granda, grazie ad una serie di informazioni utili alla gestione del personale, dalle politiche retributive, ai sistemi di incentivazione, all'inserimento dei neolaureati.

Lo studio è stato realizzato da Confindustria Cuneo in collaborazione con altre importanti associazioni industriali del sistema Confindustria: Torino, Milano, Brescia, Bergamo, Varese, Vicenza, Verona, Bologna, Ferrara e Modena. Sono stati analizzati i dati di quasi 2.000 imprese con 275.000 dipendenti circa. Cuneo ha contribuito con 260 imprese e oltre 25.000 dipendenti. I profili in esame, oltre cinquanta, sono stati selezionati tra i più diffusi nelle aziende della Granda.

"Nonostante sia un territorio 'di frontiera' poco attrattivo per il gap infrastrutturale, la Provincia di Cuneo rimane una realtà economica virtuosa e di eccellenza, lo si evince anche dai risultati dell'indagine", ha commentato il direttore Generale di Confindustria Cuneo, **Giuliana Cirio**, che ha aperto i lavori, sottolineando quanto questo strumento possa essere di supporto alle imprese, in quanto "permette di identificare i fattori strategici per attrarre le risorse umane più qualificate. Dare il giusto valore alle risorse e attirare i talenti è fondamentale per le aziende che vogliono competere in un mercato sempre più complesso e sfidante".

Rispetto al 2018, è stato rilevato un aumento medio della componente retributiva del 2%, ma quali sono le figure che percepiscono gli stipendi più alti? I lavoratori con competenze digitali. Sulla retribuzione influiscono anche il settore e la dimensione dell'azienda. Nelle grandi imprese, gli stipendi risultano mediamente più elevati con punte del 20% rispetto a quelle piccole. L'auto aziendale è un benefit diffuso, percepito come importante, le differenze di genere si sono affievolite e in alcuni settori le donne sono pagate meglio o alla pari dei colleghi uomini. Il welfare aziendale è una scelta che, anche in provincia di Cuneo, accomuna un numero crescente di imprese.

Il 66% delle aziende cuneesi adotta, infatti, almeno uno strumento di welfare al proprio interno, in un mix di benefit che arriva a pesare fino all'1,7% del budget aziendale. Tra gli strumenti preferiti ci sono l'assistenza sanitaria, la previdenza complementare, ma anche le mense aziendali (la variabile che assorbe la maggior parte delle risorse), quindi pc, altri tipi di benefit e carte di credito.

Commenta **Elena Angaramo**, responsabile del Centro Studi di Confindustria Cuneo: "I numeri delle risorse umane è un vero e proprio strumento a disposizione delle imprese nella gestione del personale, alimentato con dati aziendali e calato sulla realtà territoriale in cui si devono confrontare. Un benchmarking particolarmente significativo che consente di apportare all'interno dell'azienda politiche di retention e compensation più consapevoli ed efficaci".

Le aziende che hanno collaborato alla ricerca hanno ottenuto una analisi riservata, personalizzata e gratuita dei salari erogati ai profili strategici di interesse, ma lo studio è a disposizione di tutte le Associate interessate, che possono contattare il Centro Studi di Confindustria Cuneo.

*Il tavolo dei relatori ha ospitato nomi sia del mondo confindustriale che aziendale: Ivan Sinis dell'Unione Industriale di Torino ha presentato un focus su agenti di commercio e benefit auto, la situazione italiana sulle politiche di total reward è stata analizzata da Rossella Riccò, senior consultant di OD&M Consulting. Giovanna Labartino di Confindustria nazionale ha approfondito alcuni aspetti dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro. Ha chiuso i lavori, Alessio Fois, direttore HR del Gruppo Miroglio con un focus su compensation e total reward nella direzione delle risorse umane.*

**Sito di provenienza: Confindustria Cuneo - <https://www.confindustriacuneo.it>**