

SOMMARIO

Introduzione	3
Tendenze del mercato del lavoro in Italia	
Aziende	5
Professionisti	8
Analisi dei settori aziendali e griglie di remunerazione	
Banking	12
Engineering	15
Finance	18
Information Technology	21
Insurance	23
Life Sciences	25
Oil & Gas	28
Sales & Marketing	31

SALARY GUIDE 2017: HAYS ITALIA ILLUSTRATI DATI E TREND SUL MERCATO DEL LAVORO



Carlos Manuel Soave
Managing Director, Hays Italia

La nuova edizione della Hays Salary Guide delinea un quadro approfondito e aggiornato sul mondo del lavoro in Italia, esaminando i principali trend nel settore del recruiting e le politiche retributive attuali, oltre ai processi di selezione del personale.

La prima parte della ricerca è dedicata alle novità più salienti dell'universo lavorativo, che Hays mette in luce confrontando il punto di vista delle aziende con quello dei professionisti italiani. Nella seconda parte l'analisi si focalizza invece sulle singole divisioni di Hays Italia, individuando i trend di selezione, le figure più ricercate e l'identikit del professionista ideale, oltre alle politiche retributive attuate nel corso del 2016. Per ciascuna divisione Hays Italia ha stimato le professioni che si svilupperanno ulteriormente entro i prossimi 5 anni e quelle che invece saranno ridimensionate.

Con la Salary Guide 2017 si è voluto indagare anche uno dei temi più innovativi del mondo del lavoro d'oggi, lo Smart Working. Altro argomento di grande attualità analizzato dalla ricerca è quello dei Social Network, diventati oggi uno dei punti di riferimento per la ricerca di lavoro, sia per le società di selezione e le aziende stesse sia per i candidati.

I NUOVI TREND DEL MERCATO DEL LAVORO

LE AZIENDE

Il 26% delle aziende intervistate aumenterà il livello di investimenti in HR, di contro il 64% lo manterrà invariato. La ricerca si focalizzerà soprattutto su profili tecnici o di middle management (75%), professionisti con una breve esperienza professionale (47%) e tirocinanti e apprendisti (42%).

I PROFESSIONISTI

Il 62% dei professionisti interrogati da Hays ha in programma di cambiare lavoro nell'arco del 2017. Per individuare nuove opportunità di lavoro, il 61% del campione si affida alle società di ricerca e selezione, al passaparola (63%), ai social network professionali (51%) e al contatto diretto con le aziende (32%).



TREND DEL MERCATO DEL LAVORO 2016/2017

IL PUNTO DI VISTA DELLE AZIENDE



Sono più di 250 le aziende che quest'anno hanno partecipato alla nuova edizione della Hays Salary Guide - l'indagine annuale sul mercato del lavoro in Italia condotta da Hays -, esprimendo il proprio parere sui diversi aspetti del mondo del lavoro: dallo smart working allo screening dei profili social del candidato durante l'attività di recruiting, dalle politiche retributive ai principali trend di selezione, fino agli scenari futuri sugli investimenti in HR.

Il campione di aziende è composto per il 36% da realtà italiane, mentre per il 64% da multinazionali; il 49% delle aziende intervistate conta fino a 100 dipendenti, contro il 36% che annovera un organico tra 101 e 500 professionisti.

Le aziende interrogate sulla situazione del mercato del recruiting in Italia, rispondono più o meno in egual misura: un 32% ritiene lo stato attuale in miglioramento, mentre un altro 32% ritiene la situazione stabile.

Selezione, retribuzioni e benefit

Per la quasi totalità delle aziende (94%), i benefit economici rappresentano un importante strumento per il reclutamento e la retention dei propri collaboratori.

Oltre alla parte variabile, per il 96% delle aziende vengono comunque considerati importanti anche benefit di altra natura, quali ad esempio l'assicurazione sanitaria (90%), l'auto aziendale (78%), il telefono cellulare (68%) e i rimborsi spese (43%).

Il candidato ideale

In fase di selezione, l'83% delle aziende mette al primo posto una solida esperienza maturata sul campo, seguita da ottime referenze (12%) e dal titolo di studio (5%). Per l'80% delle imprese, il candidato ideale deve possedere anche forti competenze linguistiche. Oltre all'imprescindibile inglese, i responsabili HR stanno guardando con particolare interesse i candidati che dimostrano di saper parlare tedesco (53%), francese (56%), spagnolo (37%), oltre al cinese (17%).

Selezione e social network

Gli ultimi dati hanno confermato la tendenza già in atto da un paio d'anni: in fase di selezione sempre più aziende eseguono uno screening dei profili social del candidato (56%). Ciò accade per molteplici motivi, si va dall'esigenza di avere una visione più completa del professionista (93%) alla possibilità di accertare eventuali attitudini professionali attraverso la partecipazione a community (33%), dall'individuazione di possibili incongruenze nelle esperienze

di lavoro dichiarate (32%) all'opportunità di informarsi sulla rete dei contatti professionali del candidato (30%).

Tra i social media più utilizzati durante l'attività di recruiting, il 99% delle aziende campione impiega LinkedIn, il 60% consulta Facebook, il 19% Instagram, mentre un altro 19% controlla se il candidato ha un proprio blog.

Tuttavia, occorre evidenziare che le informazioni reperibili dai profili social del professionista non fungono da discriminante: l'81% del campione afferma infatti di non avere mai escluso un candidato dall'iter di selezione per questa motivazione.

Lo smart working

Secondo le norme del Ddl Lavoro presentato dal Ministro Poletti, con Smart Working si intende la modalità di gestione flessibile e personalizzata della settimana lavorativa a regime subordinato. Grazie alla diffusione delle nuove tecnologie, infatti oggi è possibile svolgere le attività lavorative anche senza doversi recare nella propria sede d'azienda.

Tuttavia solo il 35% delle aziende afferma di offrire ai propri dipendenti la possibilità di lavorare in smart working. E fra queste, il 65% sostiene che la percentuale dei professionisti che ne usufruiscono è inferiore al 30%. Analizzando i dati relativamente al livello professionale, si evince come sia il middle management a optare maggiormente per il "lavoro in mobilità" (42%); percentuali nettamente inferiori per junior e top management (rispettivamente 20% e 14%).

Fra gli strumenti più forniti dalle aziende per lavorare da remoto, pc e smartphone sono i dispositivi che vanno per la maggiore (rispettivamente 97% e 83%), seguiti dal rimborso spese per i costi sostenuti (ad esempio traffico dati).

Per ottimizzare lo smart working le principali imprese italiane hanno adottato le nuove tecnologie, quali ad esempio le App di Instant Messaging - in primis, WhatsApp e Skype - (81%), le tecnologie Cloud (70%) e i Social Media Aziendali, come Yammer (31%).

Molto positiva la percentuale di aziende (67%) che conferma di aver registrato un miglioramento nella produttività grazie alla diffusione del lavoro agile fra i propri dipendenti: l'incremento è inferiore al 30% per il 54% del campione, mentre si attesta fra il 31% e il 50% per un altro 40% delle aziende intervistate. Infine un 6% registra effetti positivi sulla produttività con una crescita di oltre il 50%.

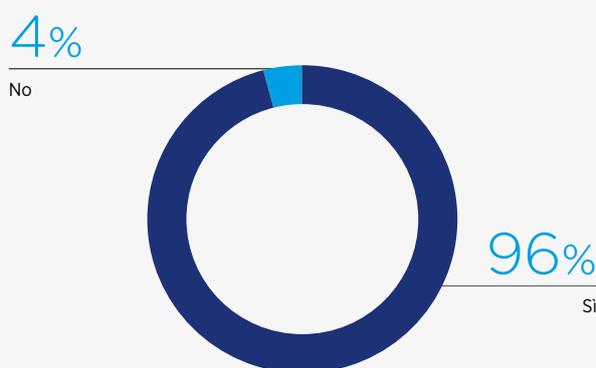
Fra le principali motivazioni che hanno portato le aziende ad adottare politiche di smart working troviamo un miglior bilanciamento vita-lavoro per i professionisti (84%), una maggiore soddisfazione professionale (58%), un incremento delle performance del singolo dipendente (46%), oltre a una diminuzione dei costi fissi per la gestione degli uffici tradizionali (21%).

Interrogate sui possibili scenari futuri del lavoro agile in Italia, la metà delle aziende prefigura uno scenario in cui questa nuova modalità di lavoro costituirà il 50% del tempo lavorativo totale dei dipendenti, mentre il 17% del campione ritiene che lo smart working sarà usufruito dalla totalità dei professionisti. Infine il 27% degli intervistati si dimostra più scettico, sostenendo che in futuro non ci saranno cambiamenti rispetto alla situazione attuale.

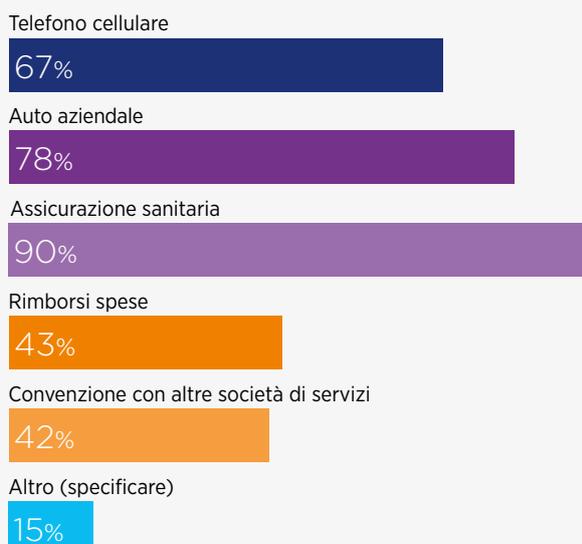
Previsioni per il 2017

Il 47% delle aziende dichiara di aver pianificato nel corso del 2016 nuovi ingressi, contro il 43% che non ha previsto aumenti nel numero di dipendenti. Le previsioni sono da rivedere per il 2017: alla luce della fine degli incentivi previsti dal Jobs Act, ben il 64% del campione manterrà invariato il livello di investimenti nelle Risorse Umane, mentre solo il 26% sostiene che lo alzerà. La ricerca si focalizzerà soprattutto su profili tecnici o di middle management (75%), professionisti con una breve esperienza professionale (47%) e tirocinanti e apprendisti (42%).

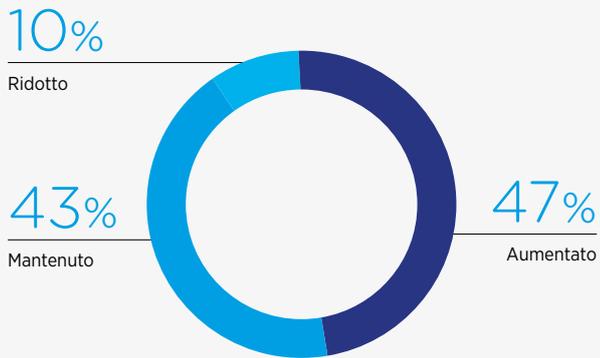
La sua azienda considera importanti anche benefit non economici?



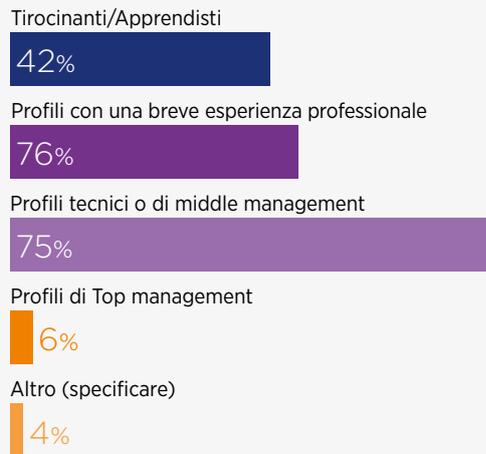
La prego di indicare quali:



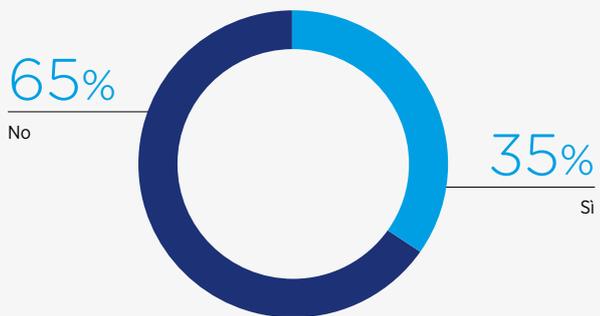
Avete aumentato, mantenuto o ridotto il livello d'investimenti nelle Risorse Umane nel 2016?



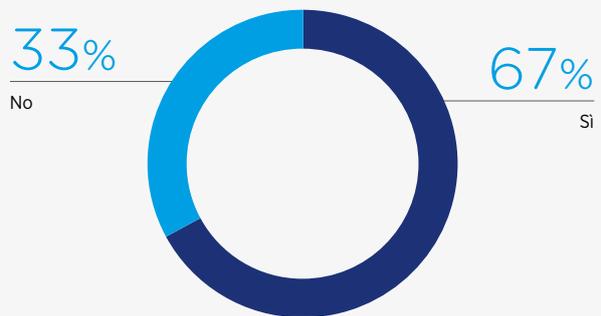
Quali profili pensate di ricercare?



La sua azienda offre ai dipendenti la possibilità di lavorare in smart working?



Avete riscontrato un aumento nella produttività dei professionisti che ne usufruiscono?



TREND DEL MERCATO DEL LAVORO 2016/2017

L'OPINIONE DEI PROFESSIONISTI



Dallo smart working alle politiche retributive, dalla ricerca di nuove opportunità di carriera alla formazione per il potenziamento delle soft skills. Questi alcuni dei temi affrontati dai circa 1.400 professionisti di diversi settori che hanno preso parte alla nuova edizione della Salary Guide, l'indagine annuale sul mercato del lavoro in Italia condotta da Hays.

Professionisti occupati

Nonostante l'incertezza del mercato del lavoro, la quasi totalità degli intervistati ha attualmente un'occupazione (91%). Nel corso del 2016 il 49% dei professionisti ha realizzato i propri obiettivi professionali, contro il 41% che invece non ci è riuscito.

Il 62% dei professionisti ha in programma di cambiare lavoro nell'arco del 2017. Tra le principali ragioni che spingono a cercare una nuova opportunità di carriera, risulta essere al primo posto una maggiore soddisfazione professionale (69%), seguita da migliori prospettive di crescita (67%) e da uno stipendio più alto (57%).

Alla ricerca di un nuovo lavoro

Per individuare nuove opportunità di lavoro, il 61% dei professionisti si affida alle società di ricerca e selezione, al passaparola (63%), ai social network professionali (51%) e al contatto diretto con le aziende (32%).

Il 57% degli intervistati ritiene che sia giusto che le aziende eseguano uno screening delle informazioni contenute sui profili Social dei candidati durante la fase di selezione, ma solo se si tratta di social network professionali.

Il 28%, invece, considera legittimo uno screening a 360 gradi di tutti i profili social.

Inoltre il 59% del campione afferma di utilizzare i Social per costruirsi una web reputation in ambito professionale. A tal fine, il più utilizzato dai professionisti italiani risulta essere LinkedIn (99%), seguito da Facebook (19%), Instagram (9%) e Twitter (7%).

Benefit e politiche salariali

Il 65% degli intervistati dichiara di aver visto aumentare il pacchetto retributivo dall'ultima volta che ha cambiato lavoro. Per il 17% è rimasto invariato, mentre un più sfortunato 8% l'ha visto diminuire. Un 35% di professionisti non è soddisfatto del proprio stipendio perché lo ritiene inadeguato al lavoro che svolge. Di contro il 65% del campione non si lamenta, ritenendo la retribuzione adeguata o perlomeno accettabile.

L'83% dei professionisti ritiene i benefit un ottimo strumento di retention e, non a caso, la quasi totalità degli intervistati (95%) dichiara di valutarne la presenza nelle offerte di lavoro. Tra i più ambiti si annoverano l'auto aziendale (83%), seguita dall'assicurazione sanitaria (79%) e, solo per ultimo, il rimborso spese (51%).

Investire sulla formazione

Per sbaragliare la concorrenza nel processo di selezione, i professionisti italiani puntano sulla formazione per arricchire il proprio curriculum. Il 54% cerca di sviluppare le proprie competenze trasversali, mentre il 51% si dedica allo studio delle lingue straniere. Oltre all'inglese, gli intervistati optano per tedesco (28%), francese (28%), spagnolo (24%) e cinese (9%).

Lo smart working

Infine, questa nuova edizione della Hays Salary Guide ha voluto indagare anche uno dei temi più innovativi del mondo del lavoro d'oggi, lo smart working. Con la diffusione delle nuove tecnologie, di fatto non si è più resa necessaria la presenza fisica in ufficio e ciò consente che parte delle prestazioni vengano svolte da casa o in altri luoghi. Tuttavia solo il 21% dei professionisti italiani dichiara che la propria azienda offre ai dipendenti la possibilità di usufruire del "lavoro agile". Sarà forse anche per questo motivo che il 59% del campione ammette di non conoscere la normativa in materia (D. Lgs. n. 2233).

In ogni caso il fenomeno può avere risvolti assolutamente positivi sia per i datori di lavoro – che vedrebbero un incremento della produttività, accompagnato da un risparmio dei costi di gestione degli spazi degli uffici - sia per i lavoratori. Questi ultimi infatti nell'82% dei casi affermano che usufruirebbero volentieri dello smart work, annoverando fra i principali vantaggi la maggiore autonomia organizzativa (33%), la riduzione dei tempi e costi sul tragitto casa-lavoro (28%), oltre a conciliare le esigenze lavoro e famiglia (25%).

Fra le aziende italiane che consentono lo smart working, il 91% fornisce gli strumenti necessari per il lavoro in remoto: a livello di dispositivi, PC e smartphone sono i più utilizzati (rispettivamente con il 93% e 82% delle preferenze), mentre il 26% del campione opta per il rimborso spese dei costi sostenuti (ad esempio Traffico Dati). Ma quali sono le tecnologie più utilizzate dai professionisti italiani quando lavorano in smartworking? Il 43% del campione dichiara di utilizzare App di Instant Messaging per comunicare con i colleghi (come ad esempio WhatsApp e Skype), il 28% la tecnologia Cloud e il 14% i Social Media Aziendali (fra cui Yammer ad esempio).

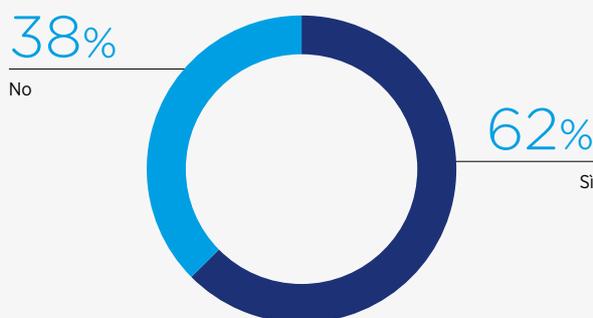
Volendo indagare gli scenari futuri relativi al "lavoro in mobilità", dall'indagine emerge che per il 52%

del campione lo smart working costituirà il 50% del tempo lavorativo totale dei dipendenti, mentre un ulteriore 11% afferma che tale modalità sarà usufruita dalla totalità dei professionisti. Solo un 19% degli intervistati sostiene che non ci saranno cambiamenti rispetto alla situazione attuale.

Professionisti non occupati

Al momento del sondaggio, il 9% del campione non possiede un'occupazione. Di questi, il 16% ha perso il lavoro da più di un anno, il 25% risulta inoccupato dai più di sei mesi, mentre il 20% da più di tre mesi. Tra i principali motivi di disoccupazione si annoverano: il licenziamento (29%), le dimissioni (23%) e la chiusura dell'azienda (19%).

Crede cambierà lavoro nel 2017?



Quale pensa sia la via più facile per trovare un nuovo lavoro?



Alla ricerca di un nuovo lavoro

Interrogati su quale sia la via più efficace per trovare un nuovo lavoro, il 69% del campione si dichiara convinto delle potenzialità del passaparola all'interno della propria rete di contatti. Seguono le società di ricerca e selezione (59%), i social network professionali (46%) e il contatto diretto con le aziende (41%).

Tra le piattaforme online, la totalità dei professionisti non occupati sceglie di affidarsi a LinkedIn (100%) per la ricerca di una nuova opportunità di lavoro, seguito da Facebook (12%), Instagram (7%) e Twitter (5%).

In particolare il 59% degli intervistati usa i Social Network per costruirsi una web reputation in ambito professionale, limitando la visibilità dei contenuti postati alla cerchia di amici, mentre il 41% non se ne cura, ha profili social completamente aperti.

Per quanto riguarda l'uso dei canali social da parte delle aziende in fase di selezione, secondo il 53% degli intervistati inoccupati è corretto che un'organizzazione possa controllare le pagine del candidato solo se si tratta di network professionali, mentre il 27% ritiene legittimo il controllo di tutte le piattaforme.

Benefit e politiche salariali

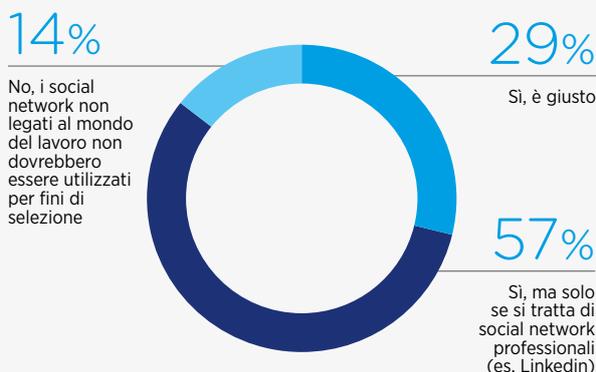
Per la quasi totalità degli intervistati (83%), i benefit rappresentano uno strumento efficace per trattenere in azienda i professionisti migliori. Non a caso, l'86% del campione dichiara di valutarne attentamente la presenza nelle offerte di lavoro ricevute. Tra i più ambiti dalle persone in cerca di un'occupazione, si annoverano: l'assicurazione sanitaria (71%), l'auto aziendale (68%), il rimborso spese (62%) e il telefono aziendale (27%).

Investire sulla formazione

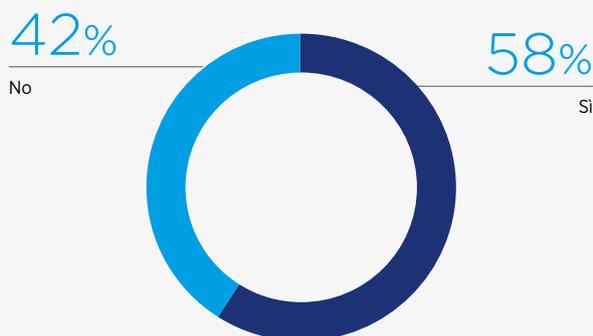
Per aggiungere valore al proprio curriculum, il 65% degli intervistati ha deciso di puntare sulla formazione con il conseguimento di Lauree o Master di specializzazione, il 60% sullo studio di una lingua straniera e il 54% sullo sviluppo di competenze trasversali.

Scendendo più nel dettaglio, oltre all'inglese, le lingue straniere ritenute più utili per trovare lavoro oggi risultano essere il tedesco (51%), il cinese (50%), lo spagnolo (40%) e il francese (31%).

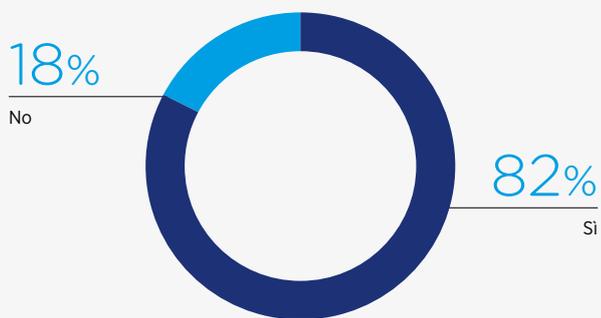
Ritiene giusto che le aziende eseguano uno screening delle informazioni contenute sui profili social dei candidati durante la fase di selezione?



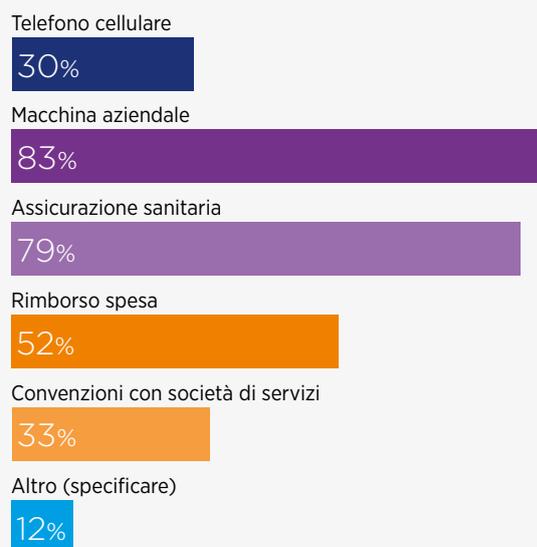
Usa i social per costruirsi una web reputation in ambito professionale?



Ritiene che i benefit servano a trattenere un dipendente in azienda?



Quali sono secondo lei i benefit più allettanti che un'azienda potrebbe proporre?



IL SETTORE È IN EVOLUZIONE BUONE PERFORMANCE PER I PROFILI STRATEGICI



Per far fronte al processo di trasformazione degli istituti bancari, anche per il 2017, come per l'anno passato, le attività di recruiting del settore banking verranno orientate alla ricerca di profili estremamente specializzati e con competenze tecniche molto marcate.

Trend di selezione

Il settore del Banking sta attraversando un periodo di relativa incertezza economica: con l'evoluzione del processo di digitalizzazione che oggi caratterizza la quotidianità in ambito lavorativo, gli istituti di credito infatti sono costretti a subire profondi cambiamenti per rimanere al passo con i tempi. Le figure maggiormente ricercate appartengono all'area della Compliance, del Risk Management e dell'Audit, poiché ricoprono un ruolo da attori principali nell'evoluzione del settore e nel continuo mutamento di regolamenti e direttive dettate da BCE e Banca d'Italia.

Non registrano flessioni, poi, i professionisti dell'area Sales, in particolare avranno maggiori possibilità di inserimento quei profili esperti nella gestione di grandi patrimoni.

Nella top 3 dei lavori più ricercati ritroviamo al primo posto il Private Banker, seguito dal Risk Specialist e infine dal Compliance Specialist.

Al contrario, la parabola occupazionale è discendente per tutti coloro che operano all'interno delle filiali classiche - ad eccezione fatta per le figure commerciali -, poiché queste stanno attraversando un lento ed inesorabile declino. Grazie alle nuove frontiere tecnologiche, l'operatività classica è infatti sempre più soppiantata dall'utilizzo dei servizi online.

Le figure meno ricercate sono quindi l'operatore di sportello, il direttore di filiale e il back office generalist.

Politiche retributive

Le politiche retributive aziendali non registrano variazioni sensibili rispetto gli anni passati. Ottime retribuzioni per quei professionisti che ricoprono i ruoli di Private Banker, Risk Manager e Compliance Manager. Gli stipendi diventano decisamente più contenuti per le figure professionali di stampo più “tradizionale” (operatore di sportello, back office generalist e customer service).

Professionista ideale

In un contesto sempre più “global”, gli interlocutori risultano dislocati molto spesso fuori dalla realtà nazionale: per questo motivo è essenziale la conoscenza della lingua inglese. Inoltre, il mercato richiede professionisti con competenze tecniche sempre più specifiche e capaci

di reagire proattivamente alle novità di un mercato in continua evoluzione.

Richiesta la laurea in Economia in tutte le sue declinazioni più tecniche, meglio se accompagnata da un Master specifico nel settore.

Scenario futuro

Risulta difficile fare previsioni a breve termine sul futuro del settore data l'attuale incertezza dello scenario finanziario e bancario in generale. L'introduzione delle nuove normative contribuirà a cambiare ulteriormente un settore già in continua evoluzione. Tra le professioni più ricercate nel prossimo futuro, troviamo al primo posto il Digital Specialist, seguito dal Credit Specialist e infine il Private Bank e il Wealth Management.



Posizione	Esperienza	Milano	Bologna	Roma	Torino
Retail Commercial Banking					
Direttore di filiale	2-5 anni	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €
	5-10 anni	45.000 €	45.000 €	46.000 €	45.000 €
	>10 anni	55.000 €	55.000 €	56.000 €	55.000 €
Gestori Corporate	2-5 anni	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
	5-10 anni	65.000 €	65.000 €	65.000 €	65.000 €
	>10 anni	75.000 €	75.000 €	75.000 €	75.000 €
Gestore Privati	2-5 anni	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €
	5-10 anni	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €
	>10 anni	55.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €
Asset Management					
Sales Role	2-5 anni	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
	5-10 anni	70.000 €	70.000 €	75.000 €	70.000 €
	>10 anni	95.000 €	95.000 €	95.000 €	95.000 €
Consumer Finance					
Credit Analysis Role	2-5 anni	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €
	5-10 anni	40.000 €	40.000 €	40.000 €	40.000 €
	>10 anni	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Sales Role	2-5 anni	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
	5-10 anni	70.000 €	70.000 €	70.000 €	70.000 €
	>10 anni	90.000 €	90.000 €	90.000 €	90.000 €
Corporate & Investment Banking					
Analysis Role	2-5 anni	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €
	5-10 anni	80.000 €	80.000 €	80.000 €	80.000 €
	>10 anni	100.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000 €
Private Banking					
PB Role	2-5 anni	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €
	5-10 anni	75.000 €	75.000 €	75.000 €	75.000 €
	>10 anni	100.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000 €

Le retribuzioni indicate riflettono un salario mensile fisso lordo moltiplicato per 13.
Eventuali bonus o componenti salariali variabili su base annuale non sono stati considerati.

PERFORMANCE POSITIVE PER IL MERCATO CHIARI I SEGNALI DI UNA SALUTE DI FONDO DEL SETTORE



Il mercato Engineering gode di ottima salute. Rispetto l'anno passato si registrano concreti segnali di crescita, molte aziende stanno infatti incrementando il proprio organico, sia per quanto riguarda la divisione tecnica sia per quella commerciale.

Trend di selezione

Ad oggi i segnali più positivi arrivano dal settore Automotive, dalla piccola e media Componentistica Meccanica, dalle Macchine Utensili, oltre che dalle spedizioni internazionali (Import/Export).

Nello specifico i ruoli più richiesti sono il Technical Manager, il Quality Manager (Assurance/Control), il Maintenance Manager, Lean Manufacturing Manager.

I settori che stanno attraversando un evidente rallentamento sono il siderurgico e il tessile. E le figure meno richieste sono i Disegnatori Industriali, perché spesso la loro funzione è assorbita dagli Ingegneri Progettisti, e gli Inside Sales, perché sono figure che abitualmente le aziende ricercano in autonomia.

Professionista ideale

Per battere la concorrenza e farsi notare dai recruiters è bene dimostrare di possedere specifiche competenze tecniche maturate sul mercato, disponibilità a intraprendere progetti all'estero e di saper parlare anche il tedesco, oltre all'imprescindibile inglese. Fondamentale un brillante percorso accademico di carattere scientifico, in particolare in Ingegneria Elettronica o Elettrica, Ingegneria Meccanica e Ingegneria Gestionale.

Politiche retributive

Le politiche retributive aziendali non fanno registrare particolari variazioni.

Come negli anni passati, le figure che possono vantare ottime retribuzioni sono gli Operations Manager, gli Engineering Manager e i Production Manager. Incrementi più contenuti, invece, per i Progettisti.

Scenario futuro

Le prospettive del mercato Engineering per i prossimi anni appaiono piuttosto positive, molte aziende cercano infatti professionisti dotati di skill avanzate per continuare a far fronte alla sfida della trasformazione digitale. Restano in ogni caso da investigare gli impatti collegati ai recenti accadimenti macroeconomici e politico-sociali (quali Jobs Act, Brexit, elezioni USA).

Con buona probabilità, le figure più richieste nel prossimo futuro (entro i prossimi 5 anni) saranno il Manufacturing Leader - collegato all'esigenza delle aziende di migliorare l'efficienza di flussi e processi - e il R&D Manager, che si occuperà di far fronte tempestivamente alle richieste di un mercato sempre più esigente, offrendo prodotti dagli standard qualitativi più elevati.



Posizione	Esperienza	Milano	Bologna	Roma	Torino
Packaging					
Project Engineer	2-5 anni	37.000 €	32.000 €	30.000 €	30.000 €
Project Leader	5-10 anni	45.000 €	40.000 €	37.000 €	40.000 €
Responsabile Ufficio Tecnico	>10 anni	70.000 €	65.000 €	55.000 €	60.000 €
Junior Project Manager	2-5 anni	40.000 €	35.000 €	32.000 €	38.000 €
Project Manager	5-10 anni	50.000 €	50.000 €	52.000 €	45.000 €
	>10 anni	70.000 €	60.000 €	57.000 €	60.000 €
Alimentare					
Addetto R&D	2-5 anni	35.000 €	32.000 €	33.000 €	35.000 €
Responsabile R&D	5-10 anni	45.000 €	55.000 €	45.000 €	45.000 €
Direttore R&D	>10 anni	80.000 €	75.000 €	65.000 €	70.000 €
Buyer	2-5 anni	40.000 €	30.000 €	33.000 €	33.000 €
Responsabile Acquisti	>10 anni	60.000 €	55.000 €	43.000 €	50.000 €
Direttore Acquisti	>10 anni	80.000 €	75.000 €	60.000 €	70.000 €
Oil & Gas					
Project Engineer	2-5 anni	45.000 €	35.000 €	30.000 €	35.000 €
Project Manager	5-10 anni	60.000 €	55.000 €	57.000 €	55.000 €
Direttore Tecnico di Commessa	>10 anni	75.000 €	80.000 €	80.000 €	70.000 €
Proposal	2-5 anni	45.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €
Proposal Senior	5-10 anni	60.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Responsabile Tecnico Commerciale	>10 anni	70.000 €	75.000 €	75.000 €	65.000 €

Automotive					
Progettista Meccanico	2-5 anni	35.000 €	35.000 €	31.000 €	36.000 €
Progettista Meccanico Senior	5-10 anni	50.000 €	43.000 €	41.000 €	40.000 €
Responsabile Progettazione	>10 anni	60.000 €	65.000 €	57.000 €	55.000 €
Project Leader	2-5 anni	50.000 €	40.000 €	35.000 €	45.000 €
Project Manager	5-10 anni	55.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Program Manager	>10 anni	65.000 €	65.000 €	65.000 €	55.000 €
Responsabile produzione	2-5 anni	45.000 €	43.000 €	48.000 €	48.000 €
	5-10 anni	55.000 €	58.000 €	57.000 €	58.000 €
	>10 anni	60.000 €	80.000 €	75.000 €	65.000 €
Plant Manager	2-5 anni	50.000 €	38.000 €	51.000 €	53.000 €
	5-10 anni	65.000 €	58.000 €	63.000 €	63.000 €
	>10 anni	80.000 €	80.000 €	75.000 €	80.000 €
Responsabile Acquisti	5-10 anni	60.000 €	55.000 €	45.000 €	60.000 €
Direttore Acquisti	>10 anni	90.000 €	80.000 €	60.000 €	80.000 €
Tessile/Abbigliamento					
Modellista	2-5 anni	n/a	30.000 €		30.000 €
Modellista Senior	5-10 anni	n/a	45.000 €		40.000 €
Responsabile Modelli	>10 anni	n/a	65.000 €		45.000 €
Supply Chain	2-5 anni	40.000 €	30.000 €		n/a
Supply Chain Manager	5-10 anni	60.000 €	50.000 €		n/a
Direttore Operation	>10 anni	70.000 €	85.000 €		n/a
Energie rinnovabili					
Project manager	2-5 anni	40.000 €	40.000 €	37.000 €	35.000 €
	5-10 anni	50.000 €	60.000 €	57.000 €	55.000 €
	>10 anni	70.000 €	75.000 €	75.000 €	60.000 €
Capo Cantiere	2-5 anni	40.000 €	43.000 €	36.000 €	38.000 €
	5-10 anni	50.000 €	50.000 €	43.000 €	50.000 €
	>10 anni	70.000 €	60.000 €	57.000 €	55.000 €
Ingegneria					
Progettista meccanico	2-5 anni	40.000 €	33.000 €	33.000 €	38.000 €
	5-10 anni	45.000 €	40.000 €	40.000 €	40.000 €
	>10 anni	55.000 €	53.000 €	53.000 €	53.000 €
Project Engineer	2-5 anni	35.000 €	33.000 €	38.000 €	36.000 €
	5-10 anni	45.000 €	40.000 €	42.000 €	40.000 €
	>10 anni	55.000 €	50.000 €	55.000 €	50.000 €
Construction					
Site Manager Junior	2-5 anni	40.000 €	35.000 €	43.000 €	35.000 €
Site Manager Senior	5-10 anni	60.000 €	50.000 €	57.000 €	50.000 €
Energy					
Project Manager	2-5 anni	40.000 €	38.000 €	38.000 €	38.000 €
	5-10 anni	50.000 €	55.000 €	57.000 €	50.000 €
	>10 anni	70.000 €	70.000 €	70.000 €	65.000 €

Le retribuzioni indicate riflettono un salario mensile fisso lordo moltiplicato per 13. Eventuali bonus o componenti salariali variabili su base annuale non sono stati considerati.

IL SETTORE TIENE LA FUNZIONE FINANCE DOVRÀ SEMPRE DI PIÙ OFFRIRE UN SUPPORTO STRATEGICO



Il mercato del recruiting relativo al settore Finance fa registrare una tenuta stabile in termini di ricerche eseguite. Diverse aziende confermano di avere posizioni aperte in ambito Finance, con un focus per i profili tecnici e di middle management.

Trend di selezione

In linea generale le imprese ricercano, anche all'interno delle Divisioni Finance, professionisti in grado di rilanciare gli affari nel medio e lungo termine, dimostrando di avere le capacità per capire e saper gestire la complessità del business. Gli inserimenti maggiori si concentrano nell'area del controllo e nella gestione dei costi: le aziende del settore che stanno effettuando i maggiori investimenti si pongono l'obiettivo di tenere sempre alta la marginalità, riducendo i costi. Aumentano anche le richieste di Chief Financial Officer (CFO) e di Finance Manager, figure strategiche nell'analisi degli investimenti e nell'attuazione di nuovi e decisivi progetti.

Per limitare la richiesta di consulenze esterne fornite da Studi legali, anche per quest'anno è confermato il trend di inserimento "in house" di professionisti legali. Per questo motivo gli esperti di HR ricercano figure con competenze giuridiche specifiche, quali ad esempio l'Intellectual Property (IP), il Contrattualistica internazionale, ecc.

Diverse aziende stanno investendo nelle posizioni Finance, in particolare i settori più attivi risultano essere l'elettromeccanica, il largo consumo alimentare e non, la moda, il sistema casa, oltre al settore dei mezzi di trasporto. Anche alcune aziende che investono nel turismo e nel beauty stanno impostando piani di crescita in tal senso.

Volendo stilare la classifica dei profili più ricercati, troviamo al primo posto il Controller Commerciale, seguito dal Finance Manager e infine il Group Controller.

Periodo di difficoltà, invece, per i ruoli più tradizionali, come per esempio quelli legati all'Area Amministrativa, la Tesoreria e l'Area recupero Crediti. Queste posizioni sono meno ricercate perché già consolidate all'interno delle organizzazioni e spesso gestite da professionisti molto tecnici o che operano part-time. A ciò si aggiunge il fatto che le aziende sempre più frequentemente optano per esternalizzare tali funzioni.

Politiche retributive

Le politiche retributive aziendali per una stessa figura professionale possono variare anche del 20%, a seconda delle dimensioni dell'azienda e degli anni di esperienza. Per esempio un CFO con 8-12 anni di esperienza può percepire un minimo di 70mila euro, mentre un professionista con più di 13 anni di attività alle spalle può arrivare ad una RAL di oltre 150mila euro.

Nella classifica dei professionisti con i salari più alti, si trova al primo posto il CFO, in seconda posizione il Finance Manager ed infine il Group Controller.

Redditi decisamente più modesti, invece, per i professionisti con mansioni di back office, come per esempio il Contabile, l'Addetto Recupero Crediti e l'Impiegato Amministrativo.

Professionista ideale

I tratti comuni al candidato ideale prevedono il costante aggiornamento delle competenze tecniche, l'ottima conoscenza dell'inglese e una buona familiarità nell'utilizzo di strumenti digital e altamente tecnologici.

Sono senza dubbio favoriti nella selezioni i professionisti che possono vantare, oltre alla classica Laurea in Economia, anche un Master all'estero, preferibilmente in USA. Un percorso accademico in Ingegneria Gestionale può ugualmente garantire ottime opportunità di avanzamento professionale.

Scenario futuro

Nei prossimi 5 anni saranno sempre più richiesti profili altamente strategici e con un approccio consulenziale. All'interno dell'azienda infatti la funzione Finance dovrà offrire un supporto strategico ai diversi vertici, sapendo trasferire informazioni e suggerire azioni ai Direttori Generali, oltre che alle prime linee delle varie divisioni (commerciale, logistica, produzione, ecc.).

Posizione	Esperienza	Milano	Bologna	Roma	Torino
Engineering					
Project Cost Controller	2-5 anni	40.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €
Project Cost Controll Coordinator	5-10 anni	50.000 €	45.000 €	42.000 €	40.000 €
Project Cost Controll Manager	>10 anni	70.000 €	60.000 €	60.000 €	50.000 €
CFO	>10 anni	90.000 €	75.000 €	80.000 €	75.000 €
Energy					
Internal Auditor	2-5 anni	40.000 €	35.000 €	35.000 €	33.000 €
Financial Controller	5-10 anni	65.000 €	60.000 €	65.000 €	50.000 €
Consolidation & Reporting Manager	5-10 anni	60.000 €	50.000 €	52.000 €	45.000 €
CFO	>10 anni	90.000 €	75.000 €	80.000 €	75.000 €
GDO / Retail					
Sales Controller	2-5 anni	40.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €
Retail Controller	5-10 anni	50.000 €	45.000 €	35.000 €	40.000 €
CFO	>10 anni	120.000 €	90.000 €	110.000 €	80.000 €
Industry					
Controller	2-5 anni	40.000 €	32.000 €	35.000 €	30.000 €
Senior Controller	5-10 anni	45.000 €	45.000 €	45.000 €	40.000 €
Resp.Co.Gestione	>10 anni	60.000 €	50.000 €	56.000 €	55.000 €
Junior Controller	2-5 anni	30.000 €	30.000 €	26.000 €	25.000 €
Controller Filiali Estere	5-10 anni	60.000 €	55.000 €	55.000 €	45.000 €
Controller/Finance Manager	>10 anni	65.000 €	65.000 €	75.000 €	55.000 €
Payroll Specialist	2-5 anni	30.000 €	30.000 €	25.000 €	28.000 €
Payroll Coordinator	5-10 anni	40.000 €	40.000 €	32.000 €	35.000 €

CFO	>10 anni	90.000 €	65.000 €	70.000 €	65.000 €
Consulenza Fiscale					
Consultant	2-5 anni	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €
Senior Consultant	5-10 anni	50.000 €	45.000 €	45.000 €	43.000 €
Partner	>10 anni	130.000 €	90.000 €	100.000 €	90.000 €
Accountant	2-5 anni	30.000 €	28.000 €	28.000 €	27.000 €
Senior Accountant	5-10 anni	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €
Metalmeccanico					
Junior Internal Auditor	2-5 anni	30.000 €	28.000 €	25.000 €	25.000 €
Internal Auditor	5-10 anni	40.000 €	35.000 €	32.000 €	30.000 €
Senior Internal Auditor	>10 anni	60.000 €	50.000 €	52.000 €	40.000 €
Addetto Contabilità Clienti e Recupero Crediti	2-5 anni	30.000 €	30.000 €	28.000 €	25.000 €
Credit Specialist	5-10 anni	35.000 €	35.000 €	30.000 €	30.000 €
Credit Manager	>10 anni	60.000 €	55.000 €	57.000 €	40.000 €
CFO	>10 anni	80.000 €	65.000 €	70.000 €	65.000 €
Administrative					
Office Manager	2-5 anni	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €
	5-10 anni	40.000 €	50.000 €	40.000 €	45.000 €
	>10 anni	55.000 €	55.000 €	45.000 €	50.000 €
Presidencial Secretary	5-10 anni	45.000 €	50.000 €	50.000 €	45.000 €
	>10 anni	50.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €
Management Secretary	5-10 anni	35.000 €	36.000 €	38.000 €	35.000 €
	>10 anni	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €
Department Secretary	2-5 anni	25.000 €	25.000 €	25.000 €	22.000 €
	5-10 anni	33.000 €	35.000 €	38.000 €	32.000 €
	>10 anni	38.000 €	40.000 €	42.000 €	35.000 €

Le retribuzioni indicate riflettono un salario mensile fisso lordo moltiplicato per 13.
Eventuali bonus o componenti salariali variabili su base annuale non sono stati considerati.

IL SETTORE CONFERMA IL TREND POSITIVO NUOVE OPPORTUNITÀ PER LE FIGURE JUNIOR



Il mercato del recruiting relativo al settore IT conferma il trend positivo dello scorso anno con segnali che fanno pensare ad un'ulteriore crescita nei prossimi mesi. Aumenta infatti la richiesta di figure junior di supporto e, nella classifica dei professionisti più richiesti, sul podio si trovano Developer Junior e Senior, Project Manager e IT Specialist con competenze applicative e/o infrastrutturali.

Trend di selezione

I settori che risultano essere più vitali sono il Digital, il Mobile e i Big Data. Diverse le posizioni aperte per figure come il Programmatore, l'Help Desk Specialist/sistemista e il Project Manager.

Allo stesso tempo per quanto riguarda il Software Development, il mercato del recruiting registra una situazione di stallo dovuta a un divario tra domanda e offerta in termini di tecnologie: il settore infatti richiede professionisti altamente specializzati e in alcuni casi all'elevata richiesta di nuovi profili non corrispondono le giuste professionalità. Figure specializzate in soluzioni applicative o infrastrutturali non innovative risultano più difficilmente collocabili.

Politiche retributive

Alla luce dei recenti sviluppi legislativi, nei prossimi mesi si prevede un maggiore regolarizzazione dei contratti e delle politiche retributive. Ad oggi infatti esistono ancora svariate situazioni in cui l'inquadramento e la retribuzione del dipendente non risultano in linea con le nuove disposizioni di legge.

Attualmente i professionisti che possono vantare le retribuzioni migliori sono gli Specialisti di prodotto/ soluzioni, gli Sviluppatori in ambito digital/mobile e gli IT Analyst con competenze funzionali di business. In fondo alla classifica invece troviamo figure quali l'Help Desk Specialist, i Sistemisti e i Quality Analyst.

Professionista ideale

competenze tecnologiche, capacità di dialogare con il business e conoscenza fluente dell'inglese. Queste le caratteristiche chiave che fanno del professionista il "candidato ideale" nel settore IT. A ciò si aggiunge un percorso accademico in ambito informatico o ingegneristico.

il Digital Strategist, chiamato a definire la vision aziendale nell'ambito della strategia di business al fine di massimizzare i benefici economici; il Business e Functional Analyst, figure in grado di dialogare con il business comprendendone le esigenze e traducendole in benefici economici; il Big Data Specialist capace di gestire e archiviare grandi quantità di dati per anticipare i bisogni del mercato e produrre valore aggiunto per l'azienda.

Scenario futuro

Lo scenario del settore IT nei prossimi 5 anni vedrà un incremento della domanda di figure specializzate quali:

Posizione	Esperienza	Milano	Bologna	Roma	Torino
Development					
Programmer	2-5 anni	35.000 €	30.000 €	30.000 €	32.000 €
Senior Programmer	5-10 anni	42.000 €	37.000 €	40.000 €	36.000 €
Architect	>10 anni	65.000 €	45.000 €	45.000 €	43.000 €
Application Manager	>10 anni	52.000 €	40.000 €	40.000 €	41.000 €
Business Solutions					
Functional Analyst	2-5 anni	38.000 €	35.000 €	35.000 €	36.000 €
Senior Functional Analyst	5-10 anni	50.000 €	45.000 €	45.000 €	48.000 €
Business Unit Manager	>10 anni	70.000 €	65.000 €	65.000 €	69.000 €
IT Process Analyst	2-5 anni	38.000 €	32.000 €	32.000 €	35.000 €
Senior IT Process Analyst	5-10 anni	45.000 €	48.000 €	50.000 €	49.000 €
Business Process Manager	>10 anni	70.000 €	65.000 €	68.000 €	68.000 €
HW Solutions					
Hardware Technician	2-5 anni	34.000 €	25.000 €	25.000 €	27.000 €
Senior Hardware Technician	5-10 anni	38.000 €	32.000 €	35.000 €	34.000 €
IT Office Support Manager	>10 anni	45.000 €	38.000 €	38.000 €	38.000 €
Hardware Technical Support	2-5 anni	30.000 €	25.000 €	25.000 €	25.000 €
Senior Hardware Technical Support	5-10 anni	35.000 €	30.000 €	32.000 €	31.000 €
Hardware Project Manager	>10 anni	40.000 €	40.000 €	40.000 €	41.000 €
Systems Solutions					
DBA	2-5 anni	37.000 €	30.000 €	30.000 €	34.000 €
Senior DBA	5-10 anni	45.000 €	40.000 €	40.000 €	43.000 €
Database Manager	>10 anni	60.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Systems Engineer	2-5 anni	40.000 €	30.000 €	33.000 €	31.000 €
Senior Systems Engineer	5-10 anni	50.000 €	35.000 €	37.000 €	37.000 €
Systems Project Manager	>10 anni	45.000 €	40.000 €	42.000 €	43.000 €
SAP ERP					
ABAP Programmer	2-5 anni	35.000 €	35.000 €	35.000 €	36.000 €
SAP / ABAP Technical Architect	5-10 anni	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €
SAP Technical Application Manager	>10 anni	60.000 €	55.000 €	55.000 €	60.000 €
SAP Functional Analyst / Customizer	2-5 anni	40.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €
Senior SAP Analyst / Customizer	5-10 anni	50.000 €	45.000 €	45.000 €	40.000 €
SAP Functional Project Manager	>10 anni	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €

Le retribuzioni indicate riflettono un salario mensile fisso lordo moltiplicato per 13. Eventuali bonus o componenti salariali variabili su base annuale non sono stati considerati.

UN NUOVO TREND INCORAGGIANTE PER RACCOGLIERE LE SFIDE FUTURE SONO RICHIESTE COMPETENZE SEMPRE PIÙ SPECIFICHE



Il mercato del lavoro nel settore Insurance non appare stagnante. Non si può parlare propriamente di una ripresa in fase di grande accelerazione, soprattutto perché il comparto è legato al settore finanziario e bancario che nell'ultimo anno ha registrato numerosi campanelli d'allarme. Tuttavia il trend generale del settore assicurativo è incoraggiante: ci sono segnali positivi sia per quanto riguarda il consolidamento di certi operatori e sia per il potenziamento delle strutture da parte di altri.

Trend di selezione

Le figure professionali che stanno registrando una forte richiesta da parte delle Compagnie Assicuratrici sono quelle legate ai profili di core business, ovvero al Underwriter e all'Actuary. Per crescere in maniera sostenibile è sempre più strategico per le Compagnie valutare la qualità dei rischi assunti e migliorare nella loro selezione (Underwriter), oltre che avere in organico dei validi Attuari (Actuary), capaci di effettuare le valutazioni finanziarie future in maniera sempre più precisa. Buone anche le performance fatte registrare dai profili commerciali e gestionali su portafogli corporate.

Nella classifica delle figure più ricercate, troviamo al primo posto i profili tecnici, quali Underwriter su specifici rami, seguiti da profili commerciali, come ad esempio il Business Developer, e profili inerenti a funzioni di controllo, quali Audit, Risk e Compliance.

Sono impattati in maniera più negativa i settori generici. In particolare i profili legati alle funzioni Finance, per motivi di basso turnover interno, alle funzioni Marketing, perché non ritenute strategiche in certi momenti di mercato, e infine i profili inerenti alle funzioni HR perché già ben presidiate.

Politiche retributive

In linea con le politiche retributive degli anni passati, le buste paghe più consistenti sono quelle riservate a professionisti con un'expertise specifica e di prodotto, quali i Underwriter, i tecnici dell'area commerciale

e gli Attuari. Retribuzioni più contenute per i liquidatori e coloro che svolgono attività di back e middle office.

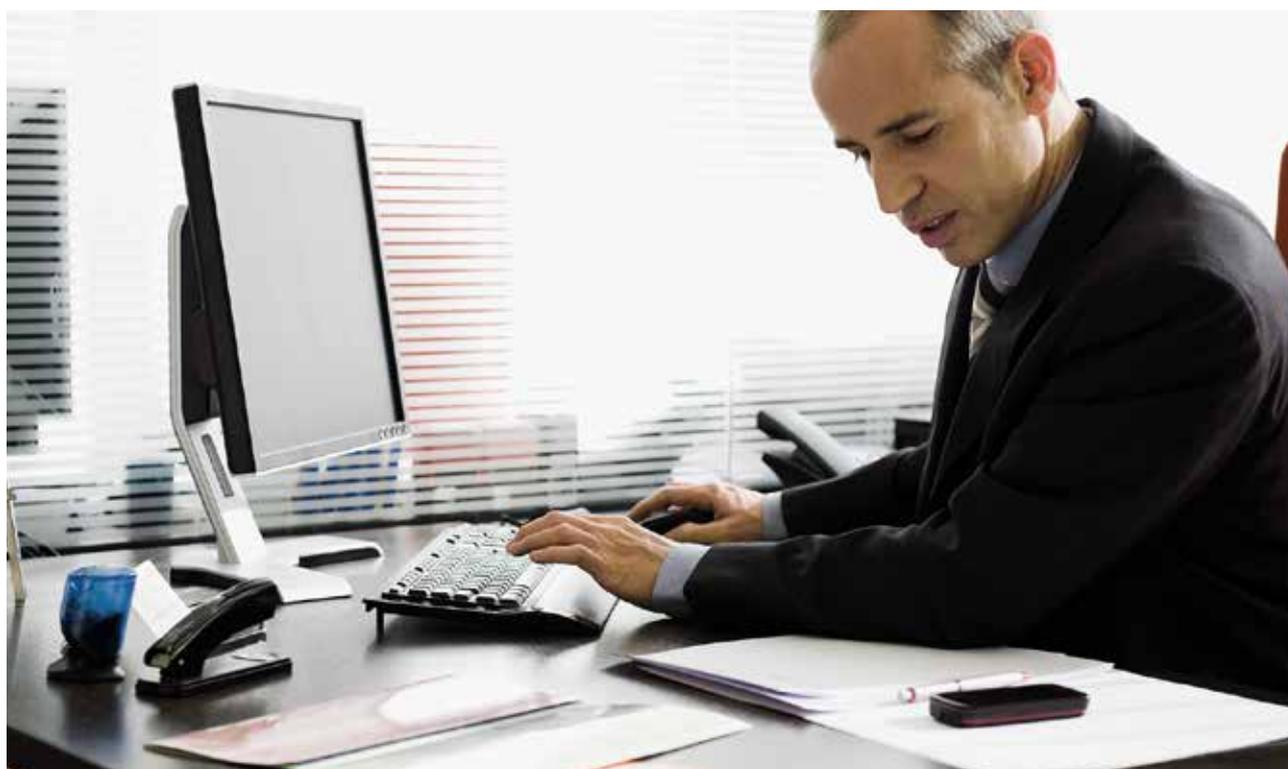
Professionista ideale

Per quanto riguarda le caratteristiche del candidato ideale, la scelta dei responsabili HR cade su figure con una conoscenza specifica del mercato, del ramo assicurativo e del prodotto di riferimento. Fondamentale mantenersi aggiornati rispetto alle nuove tecnologie: al giorno d'oggi rimanere statici e non avere un approccio "Digital" rappresenta uno dei maggiori rischi dei professionisti dell'Insurance.

Oltre alla conoscenza della lingua inglese, è richiesta la laurea in discipline economiche, statistiche o matematiche.

Scenario futuro

Il settore assicurativo è pronto per affrontare il periodo d'incertezza che caratterizzerà lo scenario finanziario e bancario dei prossimi anni. Il comparto gode di buona salute e farà registrare una crescita significativa. Per raccogliere le sfide future l'Insurance si avvarrà della collaborazione di professionisti dinamici e con competenze specifiche, quali i manager del Digital Marketing e della Compliance e i Business Developer.



Posizione	Esperienza	Milano	Bologna	Roma	Torino
Assicurazioni					
Underwriting Role	2-5 anni	35.000 €	30.000 €	35.000 €	30.000 €
	5-10 anni	45.000 €	45.000 €	45.000 €	37.500 €
	>10 anni	>50.000€	>50.000€	>50.000 €	>45.000€
Actuarial Role	2-5 anni	35.000 €	30.000 €	35.000 €	30.000 €
	5-10 anni	50.000 €	50.000 €	50.000 €	45.000 €
	>10 anni	>60.000€	>60.000€	>60.000 €	>60.000€
Claims Role	2-5 anni	30.000 €	30.000 €	30.000 €	28.500 €
	5-10 anni	40.000 €	40.000 €	40.000 €	35.000 €
	>10 anni	>45.000€	>45.000€	>45.000 €	>40.000€

Le retribuzioni indicate riflettono un salario mensile fisso lordo moltiplicato per 13. Eventuali bonus o componenti salariali variabili su base annuale non sono stati considerati.

NUOVE SFIDE E NUOVE ASSUNZIONI SI RICERCANO PROFILI SEMPRE PIÙ SPECIALIZZATI



Il settore del Life Sciences si confronta ogni giorno con sfide importanti per il progresso. Le prospettive per il 2017 appaiono piuttosto positive, molte aziende cercano professionisti altamente qualificati per migliorare la propria capacità di innovazione e la propria reattività al mercato.

Trend di selezione

Con un trend di crescita positivo, il mercato del lavoro del Life Sciences fa registrare buone performance. Per il 2017 tra le figure più ricercate nei settori a traino dell'economia troviamo il Sales Area Manager per il Diagnostics & Medical Devices, il Quality Assurance e Quality Control per il Manufacturing e il Medical Affairs per il Biotech.

Il settore che, rispetto agli altri, è in maggiore sofferenza risulta essere quello del farmaco "generico", data la difficoltà delle aziende produttrici di generare un valore aggiunto in un mercato molto competitivo e caratterizzato da una gamma di prodotti con proprietà molto simili.

Per questo sono meno richiesti i professionisti che si occupano delle funzioni di Supply Chain, poiché la maggior parte delle imprese italiane ha intrapreso per queste funzioni la via della delocalizzazione in Est Europa; il professionista del Market Access – ad oggi ricercato quasi esclusivamente in settori di "nicchia", quali per esempio il Biotech; e i responsabili di R&D (Research & Development), data la modesta attività di Ricerca&Sviluppo effettuata fino a questi anni in Italia.

Politiche retributive

Le figure che possono vantare retribuzioni più interessanti ricoprono un ruolo dirigenziale. Volendo stilare una "top three" dei professionisti con i salari più alti, troveremmo nell'ordine: i Sales, i Medical Affairs e gli Operations.

Redditi più modesti, invece, per i professionisti con mansioni di back office (Quality Assurance e Quality Control) o attivi

nel campo della ricerca e del mondo accademico, con scarse possibilità di stabilizzazione.

Candidato ideale

Conoscenza del mercato di riferimento, competenze tecniche su prodotti specifici - in particolare per area terapeutica -, profonda conoscenza dei processi produttivi e inglese fluente. È questo il poker di caratteristiche che le aziende ricercano nel “candidato ideale”.

Le lauree più richieste sono quelle in Ingegneria, oltre che in Medicina e Farmacia. Aumenta le possibilità di essere selezionati un Master in materie specifiche, quali Regulatory, Market Access, Health Economics.

Scenario futuro

Le prospettive dell'industria Life Sciences per il futuro sono incoraggianti: il comparto farà registrare un generalizzato andamento positivo del mercato e una crescita apprezzabile. Gli ultimi sviluppi legislativi, che hanno respinto la partecipazione al testo del referendum l'art. 18, non dovrebbero risultare significativi.

Le 3 figure più richieste entro i prossimi 5 anni, saranno i professionisti del Market Access - per la spinta propulsiva che avrà il mercato di riferimento in Italia -, I Contractor - professionisti che lavoreranno su singoli progetti ad hoc per poi migrare verso altre realtà aziendali - e gli esperti in Sales & Marketing - tali funzioni saranno sempre più centrali, data la profusione d'impegno che le aziende nei prossimi anni investiranno sull'innovazione.



Posizione	Esperienza	Milano	Bologna	Roma	Torino
Medical Affairs					
Medical Director	>10 anni	120.000 €	100.000 €	120.000 €	100.000 €
Medical Manager	>10 anni	90.000 €	75.000 €	90.000 €	75.000 €
Regional Medical Liaison	5-10 anni	60.000 €	55.000 €	60.000 €	55.000 €
Medical Advisor	5-10 anni	60.000 €	50.000 €	60.000 €	50.000 €
Clinical Affairs					
Clinical Research Director	>10 anni	105.000 €	100.000 €	105.000 €	100.000 €
Clinical Trial Manager	>10 anni	80.000 €	75.000 €	80.000 €	75.000 €
Clinical Team Manager	>10 anni	80.000 €	75.000 €	80.000 €	75.000 €
Clinical Research Manager	5-10 anni	60.000 €	55.000 €	60.000 €	55.000 €
Clinical Project Manager	2-5 anni	57.000 €	55.000 €	57.000 €	52.000 €
Clinical Lead/Coordinator	2-5 anni	49.500 €	45.000 €	49.500 €	45.000 €
Clinical Research Associate	2-5 anni	38.000 €	35.000 €	38.000 €	35.000 €
Clinical Trial Assistant	2-5 anni	30.000 €	30.000 €	30.000 €	28.000 €
Regulatory Affairs					
RA Director	>10 anni	110.000 €	100.000 €	110.000 €	100.000 €
RA Manager	>10 anni	70.800 €	65.000 €	70.800 €	65.000 €
RA Specialist	5-10 anni	52.500 €	50.000 €	52.500 €	45.000 €
RA Officer	2-5 anni	42.000 €	40.000 €	42.000 €	40.000 €
RA Assistant	2-5 anni	31.500 €	30.000 €	31.500 €	28.000 €
PVG/DRUG Safety					
PVG Directors	>10 anni	110.000 €	100.000 €	110.000 €	100.000 €
PVG Manager	>10 anni	80.000 €	75.000 €	80.000 €	75.000 €
PVG Specialist	5-10 anni	52.500 €	45.000 €	52.500 €	45.000 €
PVG Officer	2-5 anni	42.000 €	38.000 €	42.000 €	38.000 €
PVG Assistant	2-5 anni	31.500 €	30.000 €	31.500 €	28.000 €
Quality Assurance					
QA Director	>10 anni	94.500 €	85.000 €	94.500 €	85.000 €
QA Manager	>10 anni	80.000 €	75.000 €	80.000 €	75.000 €
QA Specialist	5-10 anni	52.500 €	50.000 €	52.500 €	45.000 €

Le retribuzioni indicate riflettono un salario mensile fisso lordo moltiplicato per 13.
Eventuali bonus o componenti salariali variabili su base annuale non sono stati considerati.

C'È FIDUCIA MA OCCORRE PRUDENZA BUONE PERFORMANCE DEI COSTRUTTORI DI EQUIPMENT



Il settore Oil & Gas ha risentito del prezzo al barile troppo basso, che ha portato ad un congelamento degli investimenti destinati all'intero comparto. In questo scenario le esigenze di recruitment sono diminuite rispetto lo scorso anno. Al contrario, si registrano segnali positivi dal mondo Power e Utilities.

Trend di selezione

Tra i comparti più attivi troviamo la produzione di equipment e tecnologia per tutte le fasi produttive dell'industria del petrolio e del gas naturale: dalla progettazione alla costruzione dei campi onshore e offshore, dall'estrazione alla logistica, dalla raffinazione alla commercializzazione dei prodotti. Scendendo più nel dettaglio, le figure maggiormente richieste sono i Project Engineer e Manager, seguiti dai Proposal Engineer e Application Engineer.

Le imprese operanti nel settore Oil&Gas hanno visto crescere in maniera significativa, negli ultimi anni, i costi operativi e di produzione. Per questo il settore sta attraversando un periodo difficile, soprattutto le Costruzioni d'impianti, costrette ad affrontare operazioni complesse che richiedono ingenti investimenti. Parabola discendente quindi per tutti coloro che hanno skills in questo specifico settore, quali i Site Manager e i Construction Manager.

Politiche retributive

Per quanto riguarda i volumi retributivi, i pacchetti più interessanti sono destinati a quei professionisti che vantano una profonda conoscenza del settore, sapendo anticipare le tendenze del mercato e valutare le possibili implicazioni future. Al primo posto troviamo i professionisti dell'area Sales (sia Engineer sia Manager), seguiti dai Project Engineer/Manager e dai Commissioning Engineer/Manager. Redditi più modesti, invece per i Quality Engineer, i Mechanical Drafter e i Buyer.

Candidato ideale

Capacità di apprendimento e sapersi adattare ai cambiamenti, sono queste le parole chiave per i giovani che vogliono lavorare nel settore Oil&Gas, mentre costituiscono un valore aggiunto per i profili più senior le competenze specializzate e il network strategico.

Data l'importanza della conoscenza delle dinamiche del mercato internazionale, prerequisito indispensabile risulta essere la conoscenza delle lingue.

Per quanto riguarda il titolo accademico, hanno una maggiore possibilità di essere selezionati dai responsabili HR coloro che arrivano da un percorso tecnico-ingegneristico, in particolare meccanico e chimico.

Scenario futuro

Con uno scenario economico – sia a livello nazionale sia a livello internazionale - in continua evoluzione, il settore Oil&Gas dovrà far fronte a nuove e importanti sfide. Una crescita del prezzo del barile di greggio a quota 70\$ - 80\$ consentirà una effettiva ripresa degli investimenti con una ricaduta positiva in termini occupazionali. La previsione sul prossimo futuro sembra confermare una maggiore domanda di lavoro da parte di costruttori di componenti sia meccanici che elettromeccanici, o costruttori di vessel o macchine rotanti. Le figure richieste sono tipicamente inserite in ufficio tecnico con ruoli di progettazione meccanica o in funzioni commerciali con compiti di preventivazione.

Cala la richiesta dalle società di ingegneria, che restano comunque interessate a tenere aggiornato il proprio network di specialisti di disciplina, ingegneri di processo e di gestione commessa, oltre che professionisti di cantiere, essendo figure determinanti nel momento di una ripresa effettiva del mercato.



Posizione	Junior	Medium	Senior
Process Engineer	25.000 - 35.000 €	30.000 - 50.000 €	50.000 - 70.000 €
Project Engineer	25.000 - 30.000 €	30.000 - 40.000 €	40.000 - 50.000 €
Electrical Engineer	30.000 - 40.000 €	40.000 - 55.000 €	55.000 - 70.000 €
Proposal Engineer	25.000 - 30.000 €	35.000 - 40.000 €	45.000 - 55.000 €
HSE Engineer	30.000 - 40.000 €	35.000 - 40.000 €	55.000 - 60.000 €
Instrumentation & Automation Engineer	25.000 - 35.000 €	40.000 - 45.000 €	45.000 - 50.000 €
Piping Engineer	30.000 - 35.000 €	35.000 - 40.000 €	40.000 - 45.000 €
Field Service Engineer	25.000 - 35.000 €	40.000 - 50.000 €	50.000 - 60.000 €
QA/QC Engineer - Manager	30.000 - 40.000 €	40.000 - 55.000 €	55.000 - 60.000 €
Commissioning Engineer - Manager	35.000 - 40.000 €	40.000 - 55.000 €	60.000 - 70.000 €
Project Manager	35.000 - 40.000 €	40.000 - 55.000 €	55.000 - 65.000 €
Buyer - Senior Buyer	30.000 - 35.000 €	35.000 - 45.000 €	45.000 - 60.000 €
Site Engineer - Manager	35.000 - 40.000 €	40.000 - 50.000 €	70.000 - 80.000 €
Engineering Manager	n.a.	n.a.	80.000 - 100.000 €
Procurement Manager	n.a.	n.a.	80.000 - 90.000 €
Project Management Director	n.a.	n.a.	85.000 - 95.000 €
Construction Manager	n.a.	n.a.	100.000 -110.000 €
Sales&Proposal Manager	n.a.	n.a.	100.000 -110.000 €
Procurement Director	n.a.	n.a.	90.000 - 100.000 €
Quality Director	n.a.	n.a.	70.000 - 80.000 €

Le retribuzioni indicate riflettono un salario mensile fisso lordo moltiplicato per 13.
Eventuali bonus o componenti salariali variabili su base annuale non sono stati osservati.

IL SETTORE OFFRE SEGNALI DI RIPRESA GRANDI OPPORTUNITÀ PER LE FIGURE DIGITAL



Il mercato Sales & Marketing mostra segnali concreti di miglioramento, le opportunità di recruiting sono infatti in aumento rispetto a 12 mesi fa. In particolare sono richiesti i professionisti compresi tra i 30 ed i 45 anni.

Trend di selezione

I settori che maggiormente richiedono i professionisti del Sales & Marketing risultano essere l'Automotive, il Food & beverage, oltre ai "Servizi", che comprende a sua volta quattro aree di sub-specializzazione: servizi per l'agricoltura e lo sviluppo rurale, servizi socio-sanitari, servizi per l'enogastronomia e l'ospitalità alberghiera, servizi commerciali. Fanno registrare buone performance anche l'industria di componentistica meccanica e la power generation.

Diverse le posizioni aperte per figure come l'Export manager, il Sales engineers e il Product marketing manager. Inoltre la trasformazione digitale che sta interessando le imprese del Paese porta a una sempre maggiore richiesta di professionisti dell'E-commerce e del digital marketing manager.

Al contrario l'attività di recruitment sembra aver subito un brusco rallentamento per il settore Oil & Gas, l'impiantistica e il Water Treatment. Le figure meno richieste appaiono quelle che non riguardano il core business dell'azienda, come ad esempio i facility manager, oppure quelle legate a mansioni più tradizionali, quali i direttori amministrativi e i direttori vendite Italia.

Politiche retributive

In linea generale i professionisti delle vendite internazionali risultano economicamente avvantaggiati, rispetto a coloro che operano esclusivamente sul mercato nazionale.

I professionisti che, ad oggi, possono vantare le retribuzioni

più interessanti sono i sales engineer, gli R&D (Research and Development) specialist e i sales controller. Fanalino di coda le figure meno strategiche, quali ad esempio il contabile, l'area manager regionale e gli esperti di logistica.

Professionista ideale

Per imporsi nel mercato Sales & Marketing sono imprescindibili una comprovata esperienza nel settore e la padronanza di lingue straniere, quali il cinese e il tedesco oltre all'inglese. Imprescindibile un percorso accademico in ambito tecnico ingegneristico.

Scenario futuro

Il trend positivo che ha caratterizzato il settore Sales & Marketing negli ultimi 12 mesi anche grazie alla Riforma del Jobs Act, proseguirà verosimilmente anche nel medio-lungo termine. Il trend di assunzione resterà quindi positivo. Le maggiori richieste di personale del settore riguardano figure quali E-commerce manager, Technical sales manager e Sales & financial controller.



Posizione	Esperienza	Milano	Bologna	Roma	Torino
FMCG					
Product Manager	2-5 anni	35.000 €	32.000 €	32.000 €	32.000 €
Brand Manager	5-10 anni	50.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €
Channel Manager	5-10 anni	60.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Trade Marketing Manager	>10 anni	55.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Marketing Manager	>10 anni	55.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Marketing Director	>10 anni	80.000 €	70.000 €	70.000 €	70.000 €
Retail					
Marketing & Communication coordinator	2-5 anni	38.000 €	35.000 €	36.000 €	33.000 €
Marketing & Communication manager	5-10 anni	55.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Retail Manager	>10 anni	75.000 €	65.000 €	65.000 €	65.000 €
Merchandising Manager	5-10 anni	55.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Stock Optimator Planner	5-10 anni	55.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Project Manager	5-10 anni	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €
Trade Mktg Manager	>10 anni	70.000 €	70.000 €	70.000 €	60.000 €
Marketing & Communication Director	>10 anni	90.000 €	80.000 €	90.000 €	83.000 €
B2B					
Product Manager	2-5 anni	40.000 €	37.000 €	39.000 €	37.000 €
Brand Manager	5-10 anni	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €
Channel Manager	5-10 anni	50.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €
Trade Marketing Manager	>10 anni	55.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Marketing Manager	>10 anni	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €
Marketing Director	>10 anni	70.000 €	70.000 €	70.000 €	70.000 €
Servizi					
Product Manager	2-5 anni	28.000 €	28.000 €	28.000 €	28.000 €
Marketing Manager	5-10 anni	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €
Marketing Director	>10 anni	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Sales Manager	>10 anni	65.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €
Pharma					
Brand Manager	2-5 anni	52.500 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Product Manager	2-5 anni	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €
Marketing Manager	5-10 anni	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
Key Account Manager	5-10 anni	50.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €
Business Unit Manager	>10 anni	100.000 €	100.000 €	103.000 €	100.000 €
Marketing Director	>10 anni	85.000 €	75.000 €	75.000 €	75.000 €
Automotive					
Marketing d'Acquisto	2-5 anni	35.000 €	33.000 €	33.000 €	35.000 €
Project Manager	2-5 anni	40.000 €	35.000 €	35.000 €	40.000 €
Key Account Manager	5-10 anni	55.000 €	50.000 €	50.000 €	55.000 €
Sales Manager	>10 anni	85.000 €	80.000 €	80.000 €	85.000 €

Le retribuzioni indicate riflettono un salario mensile fisso lordo moltiplicato per 13.
Eventuali bonus o componenti salariali variabili su base annuale non sono stati osservati.

HAYS MONDO

Hays, società quotata al London Stock Exchange, è uno dei leader mondiali nel recruitment specializzato nell'ambito del middle e senior management.

Al 30 giugno 2016 il team di Hays Worldwide conta più di 9.600 persone, distribuite in 251 uffici dislocati in 33 Paesi nel mondo.

Da più di trenta anni Hays è attiva in Europa, Canada, Australia e Nuova Zelanda con consulenti che, grazie al background maturato in una delle 20 differenti divisioni, offrono ai propri clienti la garanzia di una copertura delle differenti esigenze aziendali sia a livello nazionale sia internazionale.

Hays è presente in 33 paesi:

Australia	Emirati Arabi Uniti	Malesia	Singapore
Austria	Francia	Messico	Spagna
Belgio	Germania	Nuova Zelanda	Svezia
Brasile	Giappone	Paesi Bassi	Svizzera
Canada	Hong Kong	Polonia	Ungheria
Colombia	India	Portogallo	USA
Cile	Irlanda	Regno Unito	
Cina	Italia	Repubblica Ceca	
Danimarca	Lussemburgo	Russia	



LA VOSTRA CARRIERA IL NOSTRO IMPEGNO

In Italia il Gruppo è presente con 4 sedi nelle città di Milano, Roma, Torino e Bologna e vanta 60 consulenti e 8 divisioni dedicate.

8

Divisioni specializzate

4

Sedi in Italia

60

Consulenti

11

Anni di esperienza sul mercato italiano

CONOSCENZA LOCALE EXPERTISE GLOBALE

Per qualsiasi richiesta di informazione, contattate i nostri uffici:

Hays Milano

Corso Italia, 13
20122 Milano

T: +39 02 8889 31
F: +39 02 8889 341
E: milano@hays.it

Hays Bologna

Galleria Ugo Bassi, 1
40121 Bologna

T: +39 051 2757 11
F: +39 051 2757 121
E: bologna@hays.it

Hays Roma

Via Barberini, 47
00187 Roma

T: +39 06 420384 1
F: +39 06 420384 20
E: roma@hays.it

Hays Torino

Via Alfieri, 19 ang. P.zza Solferino
10121 Torino

T: +39 011 561601
F: +39 011 5616030
E: torino@hays.it

Per saperne di più sul nostro network internazionale,
visitate il sito hays.com

hays.it

Hays S.r.l. Sede Legale: Corso Italia 13 - 20122 Milano - Società di ricerca e selezione del personale con Socio Unico, soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di Hays Plc. Accreditata presso Min.Lav. - Aut. Min. N. 13/I/0007145/03.04 del 1 Aprile 2008. © Copyright Hays S.r.l. 2016. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved