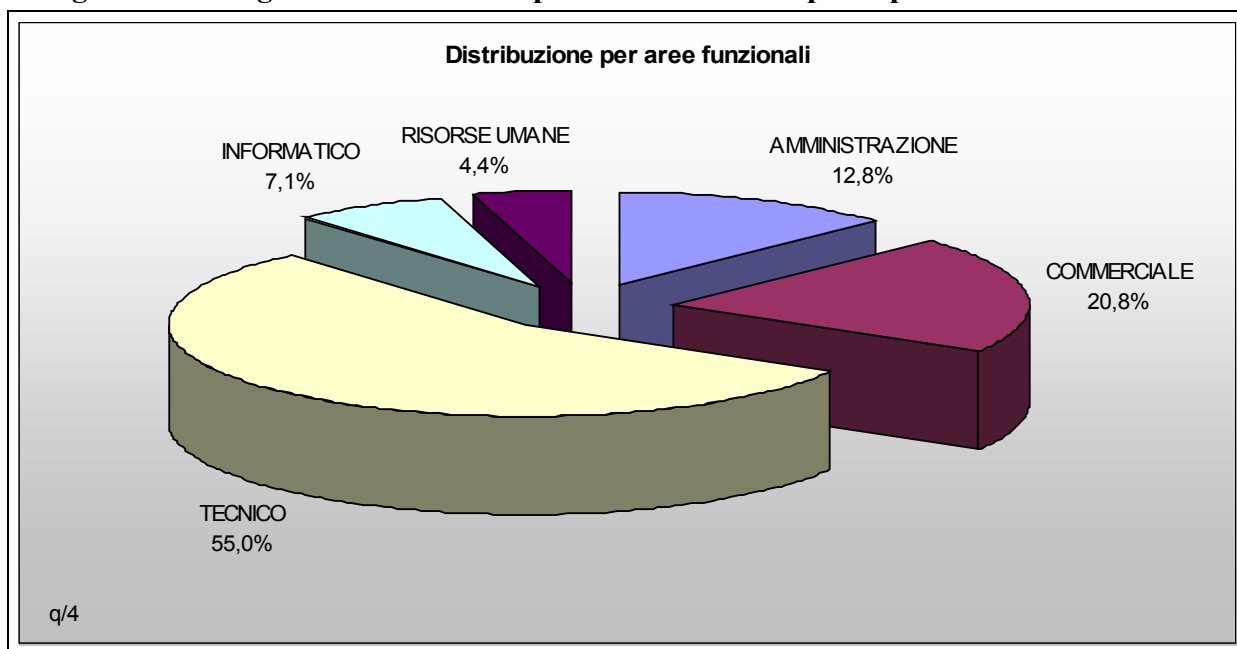


## 4. RUOLI PROFESSIONALI

La ricerca ha messo in evidenza quasi 40 diverse posizioni di lavoro distribuite nelle varie aree funzionali. Le posizioni rilevate sono le seguenti:

Business Analyst	Resp. Servizi Generali	Resp Settore tecnico	Sistemista/Programmatore
Resp. Acquisti	Area Manager	Resp. Magazzino	Resp Sistemi Informativi
Capo Reparto Studi	Business Manager	Project Manager	System Engineering
Capo Uff. Amministrativo	Channel Manager	Resp. Manutenzione	Resp. CED
Resp. Cont. di Gestione	Resp. Vendita	Operation Manager	Resp. Relazioni Industriali
Key Account Manager	Resp. Marketing	Resp. Qualità	Resp. Organizzazione
Resp. Program. Controllo	Customer Developer	Resp. Logistica	Resp. Formazione
Purchasing Manager	Resp. Programm. Vendite	Resp. Sicurezza	Resp. Svil. Risorse Umane
Responsabile Finanza	Resp Customer Support	Capo Progetto EDP	Res. Ammin. Personale

Nel grafico che segue la distribuzione percentuale del campione per aree funzionali.

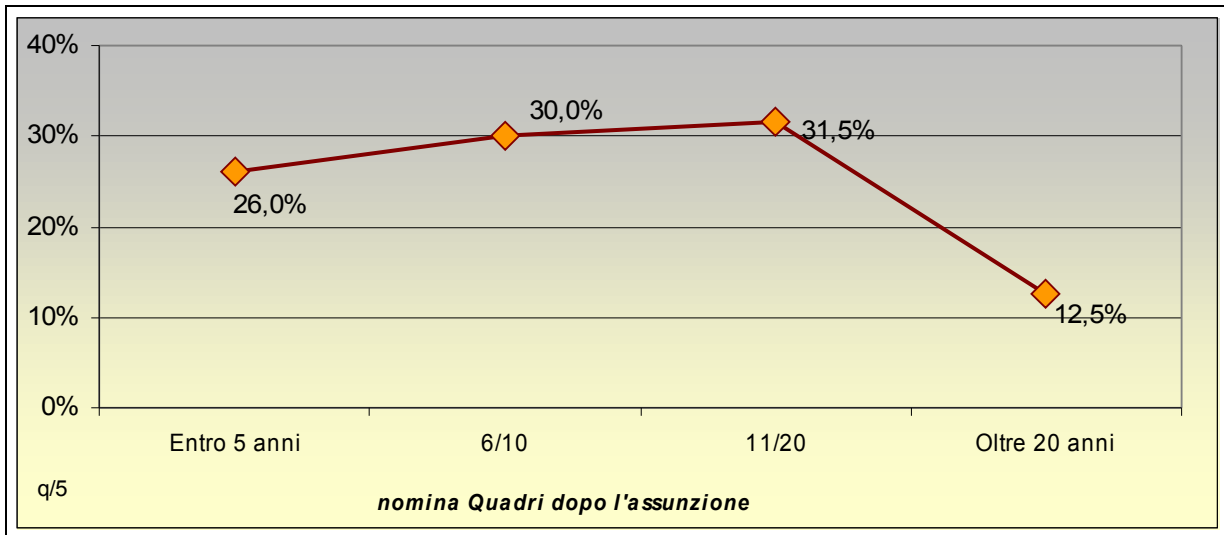


Di seguito in ordine alfabetico l'elenco delle principali tipologie contrattuali riscontrate nel campione.

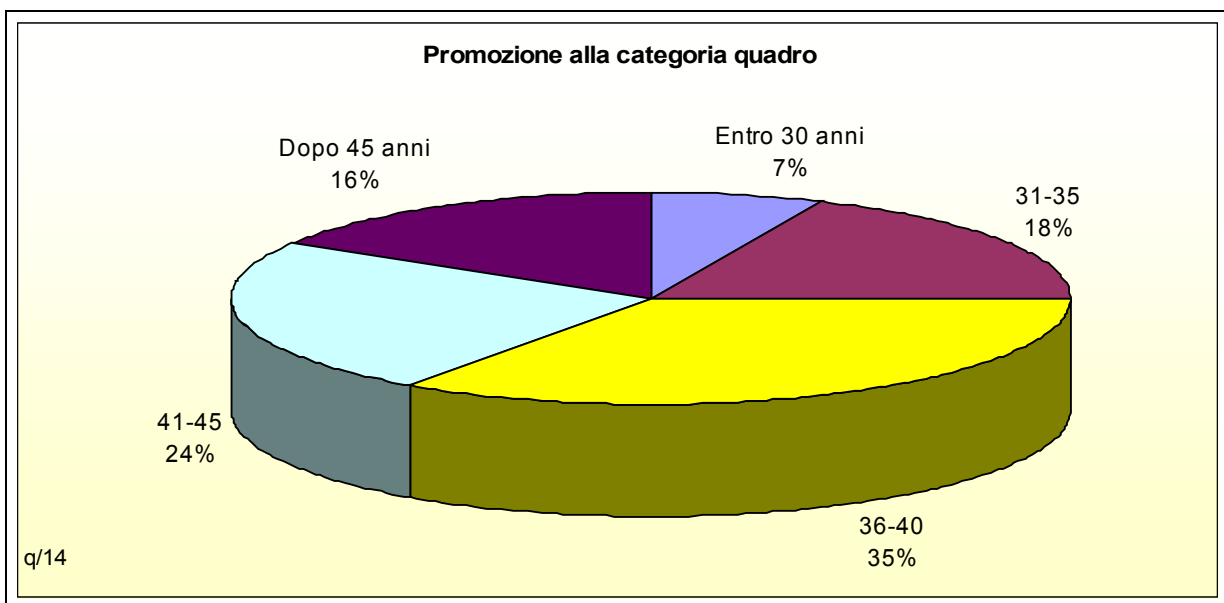
Alimentari	Editoria – Grafica	Metalmeccanico
Cartai	Energia – Petroliifero	Telecomunicazioni
Chimico Farmaceutico	FedergasAcqua	Terziario – Servizi
Commercio	Ferroviani	Tessile – Abbigliamento
Costruzioni Edilizia	Gomma-Plastica	Trasporti

## 5. LA CARRIERA

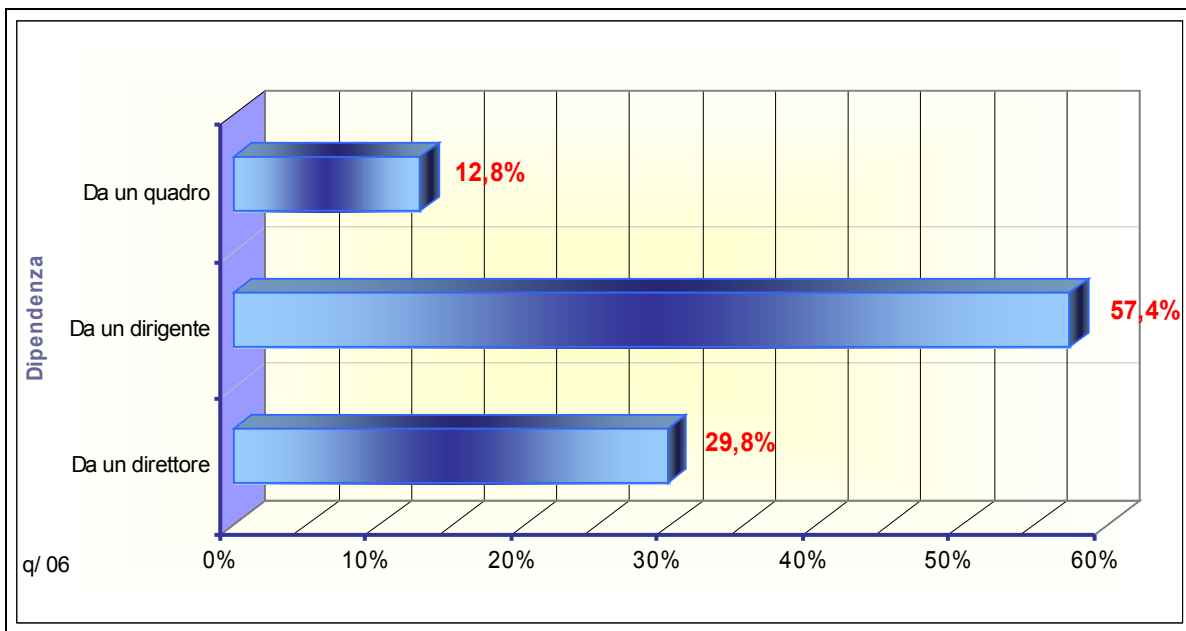
L'assunzione diretta con la qualifica di Quadro è stata rilevata nel 22,5% del campione. Di seguito la distribuzione percentuale delle nomine effettuate dopo l'assunzione.



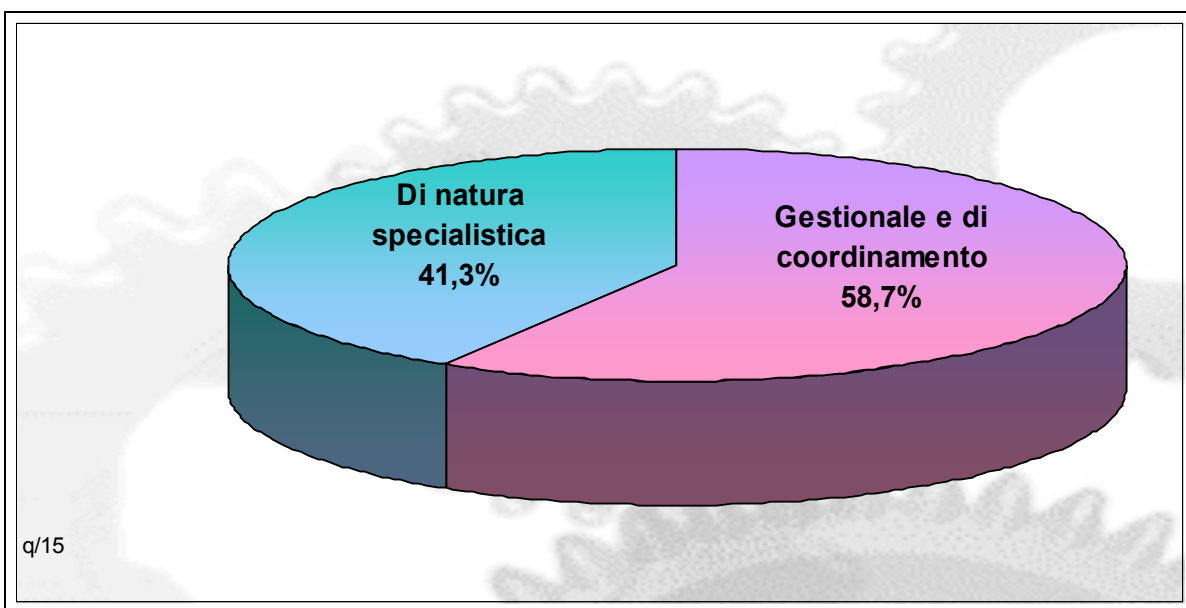
La promozione a Quadro avviene mediamente intorno ai 39/40 anni. Di seguito la distribuzione percentuale delle nomine per fasce di età.



Quasi il 30% delle posizioni rilevate opera alle dipendenze di un Direttore come risulta dalla seguente rappresentazione grafica.

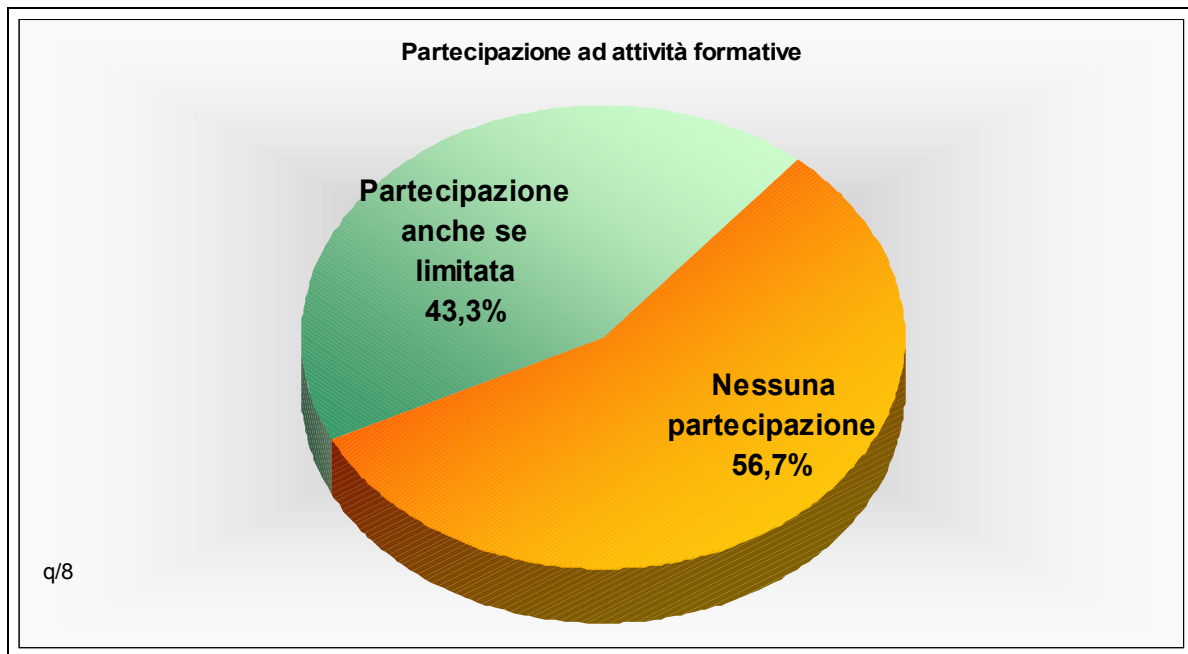


**Il 60% circa dei Quadri aziendali del campione svolge funzioni di tipo manageriale. E' stato rilevato che queste posizioni percepiscono una retribuzione mediamente superiore a quella dei propri colleghi con incarichi di natura specialistica.**

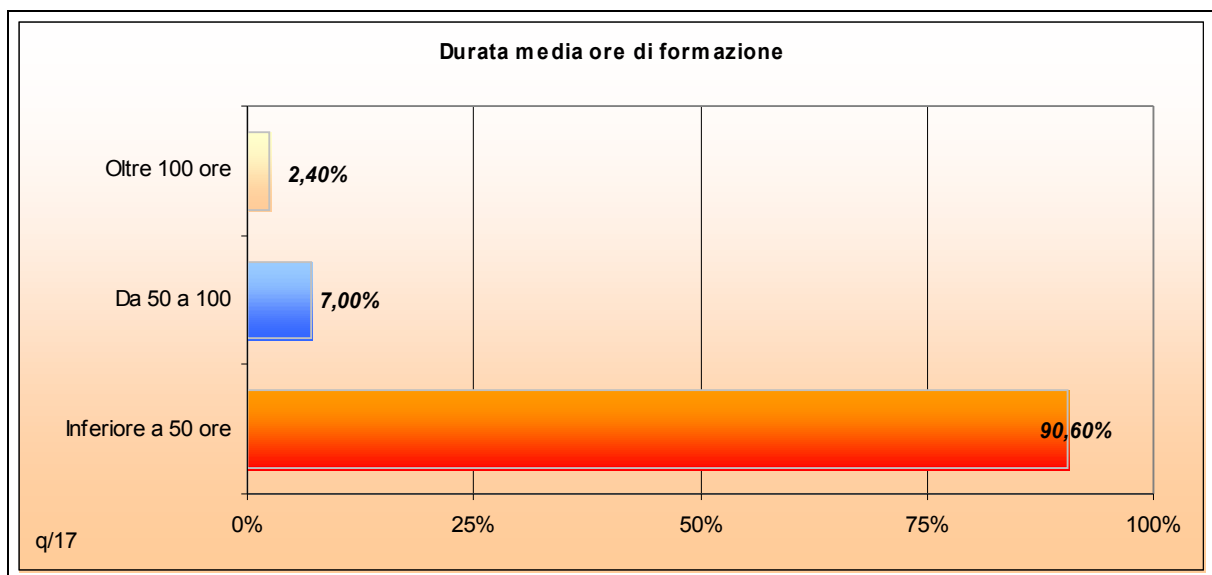


## 6. FORMAZIONE

L'indagine ha messo in evidenza la scarsità delle iniziative aziendali nel campo della formazione particolarmente per quelle di natura manageriale. Queste ultime hanno interessato circa il 5% del campione totale.



Nel 90% dei casi la durata media procapite su base annua delle attività formative è risultata inferiore ad una settimana lavorativa.



## 7 PROCESSI VALUTATIVI

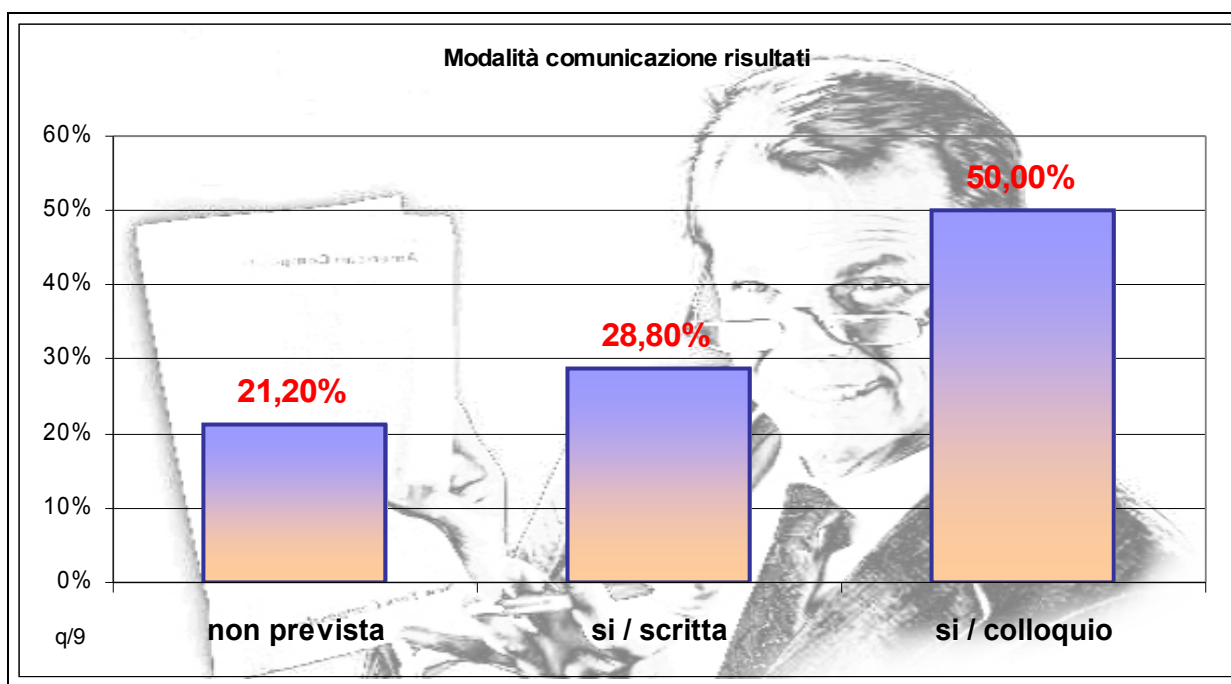
Fra le tecniche di gestione aziendale la valutazione del personale assume una importanza fondamentale in quanto risponde essenzialmente ad una duplice esigenza: dell'Impresa che necessita di metodi validi e quanto più possibili obiettivi per misurare i risultati delle prestazioni del personale, dei Dipendenti che giustamente chiedono uniformità dei giudizi espressi nei loro confronti.

Purtroppo analogamente a quanto avviene per la formazione, i risultati dell'Indagine riguardanti la valutazione sono altrettanto deludenti; infatti oltre il 40% del campione ha dichiarato che nella propria Impresa non esiste un sistema formalizzato per valutare obiettivi e prestazioni.

Riguardo all'importanza che l'azienda attribuisce ai risultati della valutazione, prevalgono nettamente le capacità professionali a discapito di quelle manageriali e relazionali come risulta dalla tabella che segue:

Capacità professionali	49,5%
Capacità manageriali	27,5%
Capacità relazionali	23,0%

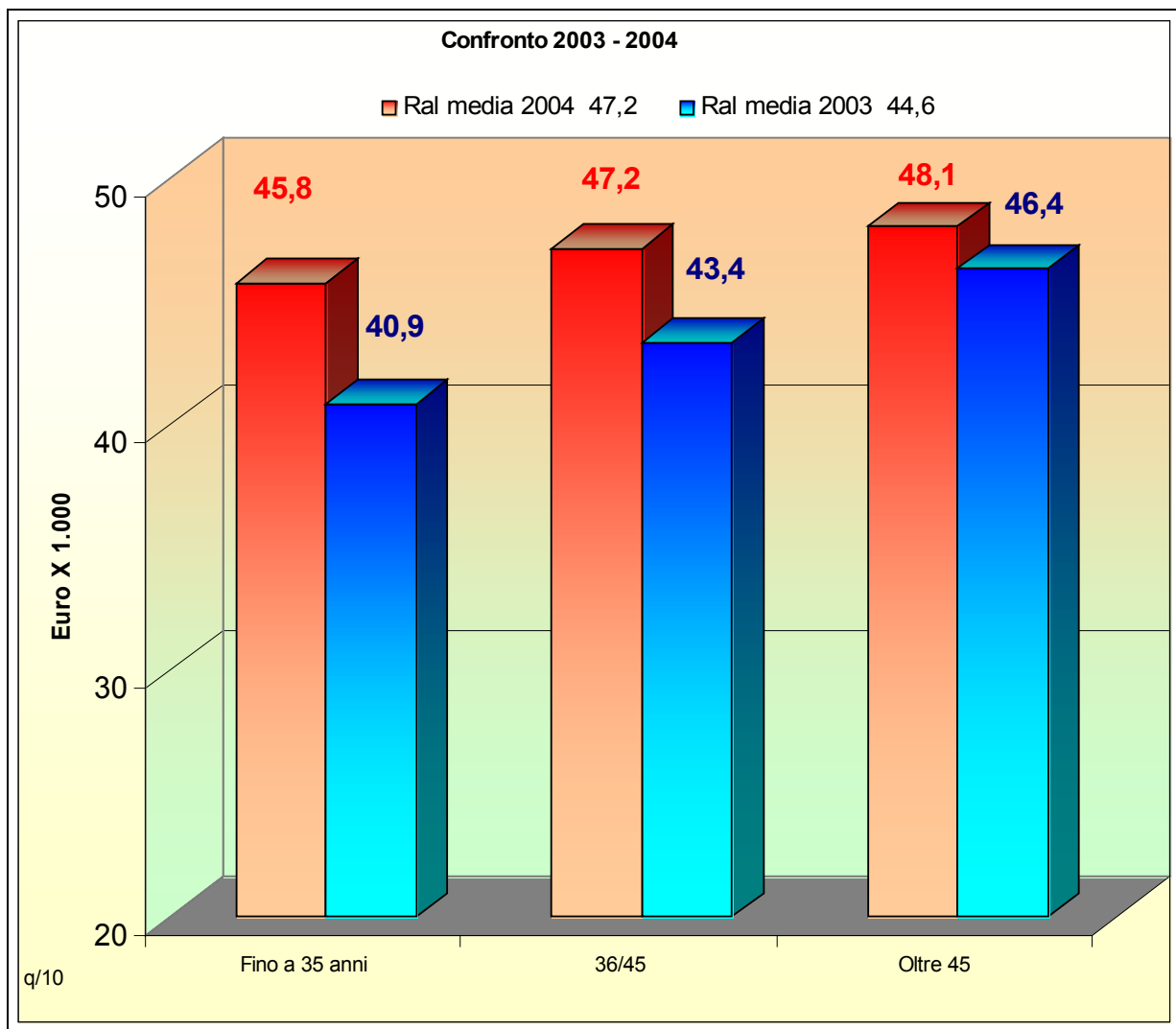
Per quanto riguarda la comunicazione dei risultati delle valutazioni è emerso che nel 21% dei casi questa pratica non è prevista.



Alla domanda se sono previsti aumenti e/o premi correlati in caso di risultati positivi della valutazione, nella maggior parte dei casi è stato risposto che non esiste alcuna regola prestabilita.

## 8. LA POLITICA RETRIBUTIVA

La retribuzione annua lorda media del campione è risultata di euro 47.200 .  
Nel grafico che segue il confronto per fasce di età con i dati del 2003.



**Il 23% circa del campione ha una retribuzione media superiore ad € 50.000.**

**Gli aumenti extra contrattuali sono stati corrisposti nell'ultimo anno al 30% circa del campione.**

**L'importo medio lordo degli aumenti extra contrattuali è risultato di € 3.036.**