

HR Generalist

n° PROFILI: **362**

Inquadramento: **IMPIEGATO**

Area funzionale: **Risorse umane e Organizzazione**

Svolge diverse attività dell'area risorse umane: selezione, formazione, sviluppo, gestione del personale, etc. Solitamente non gestisce persone e possiede un elevato know-how.

Benchmark Nazionale

BENCHMARK	MEDIA	1° DECILE	1° QUARTILE	MEDIANA	3° QUARTILE	9° DECILE
RAL - Retribuzione Annuale Lorda	€ 30.605	€ 23.727	€ 26.363	€ 29.763	€ 34.899	€ 40.287
RGA - Retribuzione Globale Annuale	€ 31.934	€ 23.742	€ 26.911	€ 31.013	€ 36.507	€ 42.293

Personalizzazione

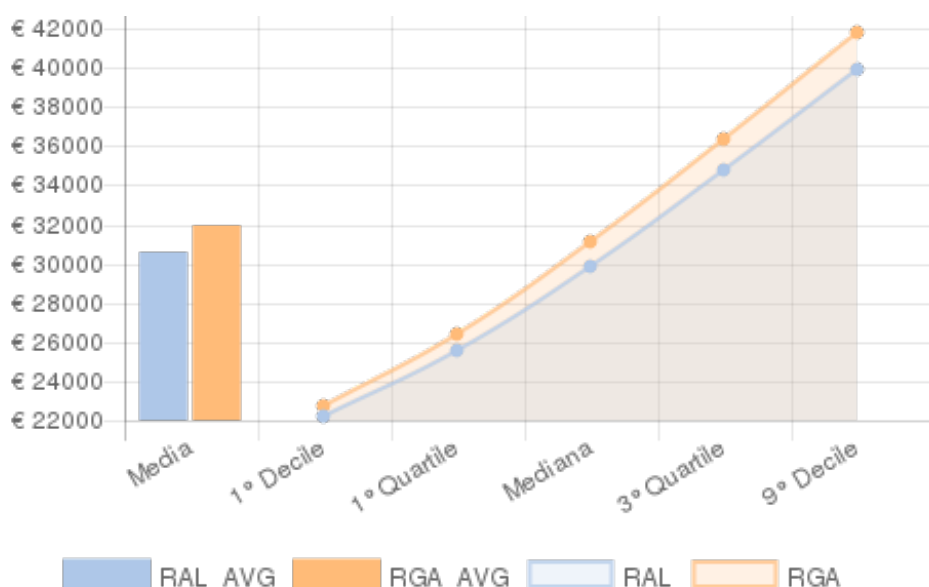
Settore: **Automotive**

Regione: **Lombardia**

Dimensione aziendale: **Media (51-250 dip.)**

Benchmark Personalizzato

BENCHMARK	MEDIA	1° DECILE	1° QUARTILE	MEDIANA	3° QUARTILE	9° DECILE
RAL - Retribuzione Annuale Lorda	€ 30.642	€ 22.261	€ 25.589	€ 29.878	€ 34.769	€ 39.866
RGA - Retribuzione Globale Annuale	€ 31.920	€ 22.766	€ 26.394	€ 31.082	€ 36.311	€ 41.780



Retribuzione Variabile Annuale

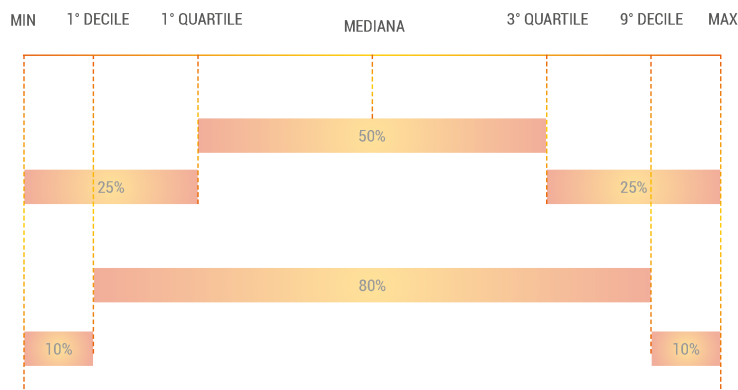
% incidenza sulla RAL: 7.3%

% percettori: 60.5%

% incidenza sulla RAL: media del rapporto fra la retribuzione variabile percepita e la RAL media annua, calcolata solo per i profili percettori di una quota variabile

% percettori: la percentuale di profili analizzati che ha percepito una quota variabile di retribuzione.

Curva retributiva



1° DECILE: disposte le retribuzioni raccolte in ordine crescente, è il limite al di sopra del quale stanno il 90% delle osservazioni: serve a identificare la soglia delle retribuzioni più basse relative alla posizione analizzata.

1° QUARTILE: disposte le retribuzioni raccolte in ordine crescente, è il limite al di sopra del quale stanno il 75% delle osservazioni: serve a identificare un livello retributivo leggermente inferiore relativo alla posizione analizzata.

MEDIANA: disposte le retribuzioni raccolte in ordine crescente, è il limite al di sopra e al di sotto del quale stanno il 50% delle osservazioni: è la retribuzione di riferimento di mercato per la posizione analizzata.

3° QUARTILE: disposte le retribuzioni raccolte in ordine crescente, è il limite al di sopra del quale stanno il 25% delle osservazioni: serve a identificare un livello retributivo leggermente superiore relativo alla posizione analizzata.

9° DECILE: disposte le retribuzioni raccolte in ordine crescente, è il limite al di sopra del quale stanno il 10% delle osservazioni: serve a identificare la soglia delle retribuzioni più alte relative alla posizione analizzata.

Metodologia e fonti

Il database è costituito da lavoratori assunti con forme di lavoro dipendente, a tempo determinato, indeterminato o con contratto in somministrazione, mentre sono escluse altre forme contrattuali quali stage, collaborazioni, contratti a progetto, partite IVA. Le fonti utilizzate sono:

- **INDIVIDUI:** Le informazioni vengono raccolte direttamente dagli individui che rispondono, in forma del tutto anonima, al sondaggio online presente sul sito www.jobpricing.it
- **AZIENDE:** i dati forniti dalle direzioni HR delle aziende clienti vengono rielaborati in forma anonima e costituiscono un panel di controllo fondamentale
- **SURVEY E DATABASE RETRIBUTIVI:** JobPricing procede a un benchmark di verifica con altre indagini retributive presenti sui mercati nazionale e internazionale

I dati provenienti dalle diverse fonti vengono omogeneizzati, normalizzati secondo le stesse modalità e ricondotti alla classificazione prevista dal modello di indagine retributiva di JP Analytics. Prima di poter essere inserita nel database retributivo, ogni informazione passa attraverso un rigoroso processo di filtraggio e pulizia che ne determina l'accettazione. Ai dati ripuliti viene poi applicato un algoritmo che, utilizzando una regressione multipla, stima l'impatto di ogni singola variabile e ne stabilisce la validità. Attraverso questo processo rigoroso, siamo in grado di determinare una curva salariale accurata e puntuale per ogni job title presente nel nostro database.

Glossario

RAL - Retribuzione Annua Lorda

Comprende tutte le voci economiche contrattuali e qualsiasi altra somma comunque garantita diversa da quelle previste dal CCNL. La RAL è composta da diversi elementi retributivi: minimo contrattuale, scatto di anzianità, contingenza, superminimo, assegno supplementare. Sono invece esclusi gli straordinari.

VAR - Retribuzione Variabile Annua

Comprende tutti gli incentivi individuali e di gruppo correlati ai risultati conseguiti (MBO); comprende Una Tantum e bonus non formalizzati (discrezionali); comprende sistemi di incentivazione contrattualizzati (Premio di Risultato); non comprende gli straordinari. I valori presenti nella presente scheda sono forniti su scala nazionale.

RGA - Retribuzione Globale Annua Lorda

Quota determinata dalla somma di RAL e VAR. Comprende tutti i profili, compresi quelli non percettori di una quota variabile.