



Previdenza e auto aziendale attraggono i manager

Ma i bonus aziendali sono ancora contenuti: li riceve un manager italiano su 5

Milano, 17 marzo 2008 - La possibilità di accedere ad **un sistema di previdenza aziendale** e la disponibilità di un'**auto aziendale** sono gli incentivi che più facilmente inducono un candidato ad accettare una nuova proposta di lavoro.

È quanto emerge dalla **Financial Directions Survey 2007**, realizzata da **Robert Half International** a fine 2007 su una popolazione di 5.219 professionisti tra direttori finanziari e responsabili del personale di 17 Paesi nel mondo (Belgio, Paesi Bassi, Francia, Gran Bretagna, Germania, Spagna, Italia, Lussemburgo, Irlanda, Svizzera, USA, Canada, Australia, Nuova Zelanda, Singapore, Hong Kong e Giappone).

Dalla ricerca risulta che **gli incentivi maggiormente diffusi tra i dirigenti italiani** sono il cellulare aziendale (posseduto dal 48% degli intervistati), i buoni pasto (48%), l'orario flessibile (47%), l'auto aziendale (45%), l'assicurazione sulla salute (37%), il rimborso delle spese di viaggio (28%), il sistema di previdenza aziendale (22%).

Ma la classifica degli incentivi cambia volto se si prendono in considerazione i benefit più desiderati, quelli a cui gli intervistati attribuiscono maggiore valore.

Si individuano così i cosiddetti "**benefit ideali**", strumenti di incentivazione che le aziende offrono con minore frequenza. Tra questi figurano il **sistema di previdenza aziendale (desiderato dal 28% degli intervistati, ma attualmente diffuso per il 22%)** e l'**auto aziendale** (benefit reale per il 45% degli intervistati, ma **desiderata ancora dal 47%**).

Molti benefit sono diventati talmente comuni da non essere più identificati come reali incentivi. Tra questi i più significativi sono i **buoni pasto** (desiderati solo dal 19% degli intervistati) ed il **cellulare aziendale** (25%).

*"Tenere in considerazione le aspettative dei manager, non solo in termini di retribuzione ma soprattutto di extra benefit, può essere la carta vincente per conquistare un professionista di alto livello." – ha commentato **Vittorio Villa, Managing Director di Robert Half International** – "Il campione di professionisti che abbiamo intervistato ci ha dato l'ennesima conferma di un trend consolidato di mercato: i professional guardano con crescente attenzione ai benefit che un'azienda offre, nel tentativo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro".*

Livello di penetrazione dei bonus

Secondo la Financial Directions Survey 2007 **in Italia il 18% dei manager (1 su 5) non percepisce alcun bonus**, mentre la percentuale più alta, il **19%**, è costituita da **lavoratori che ricevono un bonus tra il 6 e il 10%** dello stipendio.

A questi si aggiunge un 16% che riceve bonus compresi tra l'11 e il 15 % ed un 13% i cui bonus sono tra lo 0 ed il 5 %.

Solo il 3% dei dirigenti percepisce un bonus superiore al 30% del salario.

A livello mondiale si registrano tendenze molto diversificate. In alcuni Paesi la maggior parte delle aziende non concede bonus, come nei Paesi Bassi (44%), in Nuova Zelanda (39%), in Giappone (36%). Al contrario, ci sono Paesi in cui i premi sono consistenti, superando anche la soglia del 30% del salario, come avviene a Singapore (14%), Hong Kong (12%) e negli USA (9%).

A livello europeo la gratifica dei bonus è complessivamente molto diffusa. Solo il 25 % dei dirigenti non riceve premi ed il 20% dei bonus oscilla tra l'11% e il 20% del salario.

*“Nel nostro Paese, dove storicamente si attribuisce maggiore importanza alla retribuzione fissa, si parla di bonus solo da dieci anni a questa parte.” – ha aggiunto **Vittorio Villa, Managing Director di Robert Half International** – “Oggi il grado di diffusione dei bonus è in graduale e costante crescita, ma la crisi economica che ha investito l'economia mondiale, a seguito del credit crunch statunitense, ha prodotto una contrazione dei risultati delle aziende ed una conseguente riduzione dei bonus in diversi Paesi europei, come l'Olanda e il Regno Unito. Al contrario, le cosiddette economie emergenti, come Singapore e Hong Kong, hanno dato segni di maggiore stabilità, essendo realtà molto sane e costantemente in crescita”.*

Robert Half Executive

Robert Half Executive è la prima società di ricerca di personale qualificato al mondo, per fondazione e dimensioni, e fornisce alle aziende assistenza su misura nei processi di business intelligence e di ricerca dei migliori talenti nei diversi settori professionali. La società ha quattro sedi in Italia – a Milano, Torino, Genova e Roma – e 360 uffici, complessivamente, in Europa, Nord America, Asia, Australia e Nuova Zelanda.

Robert Half Executive fa parte del gruppo Robert Half International, fondato nel 1948 e quotato alla Borsa di New York. Il gruppo è presente in Italia anche con la divisione Robert Half Finance & Accounting (recruiting di professionisti nelle funzioni di amministrazione, finanza e controllo), Robert Half Financial Services (recruiting di professionisti di area Banking ed Insurance) e Robert Half Management Resources (specializzata nella fornitura di temporary manager, offre assistenza alle aziende nel recruiting di professionisti altamente qualificati per progetti temporanei).

Per ulteriori informazioni è possibile visitare il sito www.roberthalf.it

Per ulteriori informazioni:

MS&L Italia per Robert Half International

Emanuela Locci / Michela Belluta

Tel 02.77336.248 / 212

emanuela.locci@msslitalia.com / michela.belluta@msslitalia.com