

# Sidekicks

## SALARY SURVEY

2024 • ITALIA



[www.salesforcesidekicks.org](http://www.salesforcesidekicks.org)

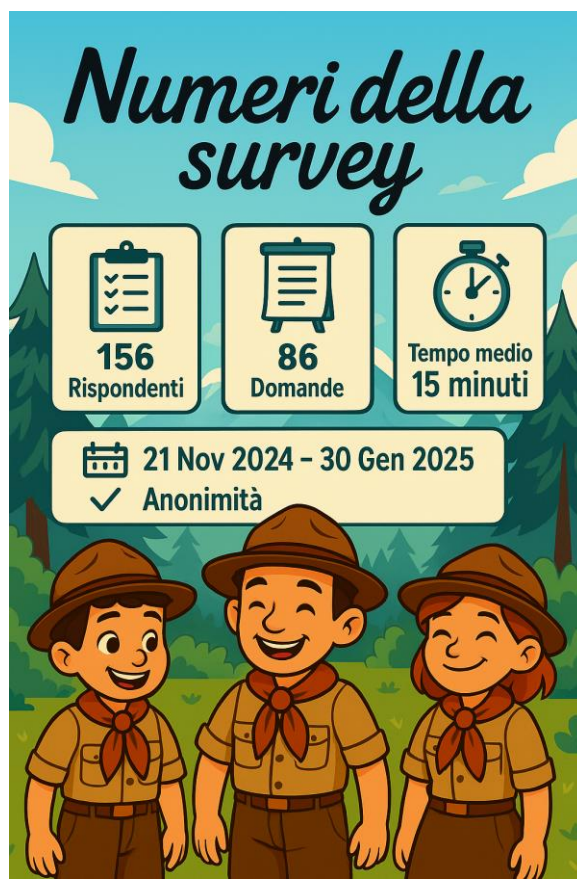


# Salesforce Salary Survey Italia 2024

## Sommario


- Introduzione & metodologia della survey ..... 3
- 1. Profilo dei rispondenti..... 4
- 2. Retribuzione e progressione..... 5
- 3. Ruoli e differenze retributive ..... 6
- 4. Certificazioni & competenze ..... 7
- 5. Remote working & soddisfazione ..... 8
- 6. Benefit più diffusi ..... 9
- 7. Percezione del mercato ..... 10
- 8. Percezione dell'intelligenza artificiale..... 11
- Sintesi finale ..... 12

## Introduzione & metodologia della survey



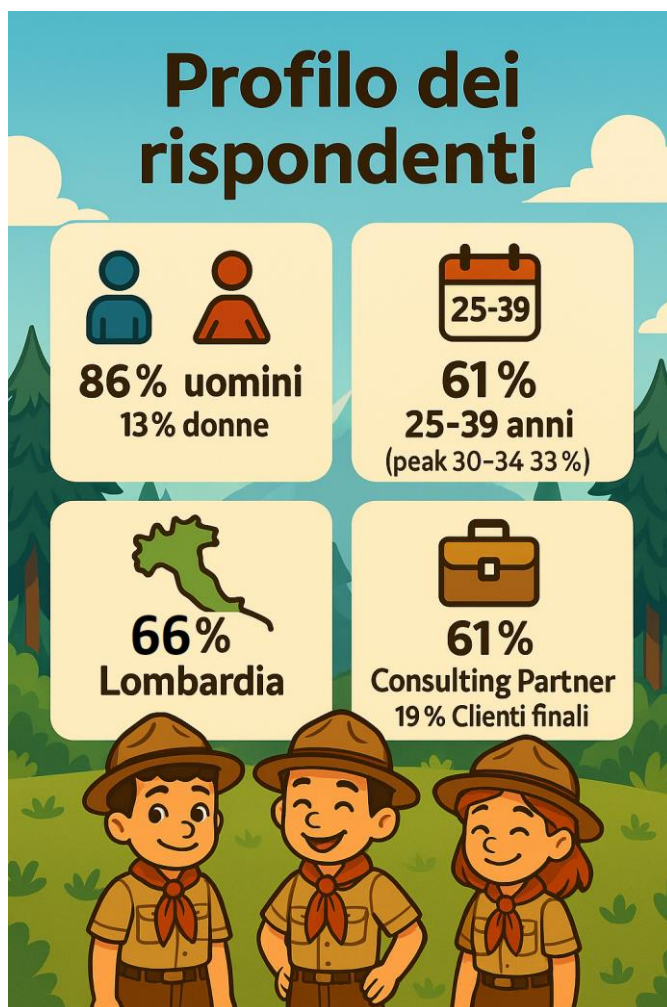
La *Salesforce Salary Survey Italia* è la prima indagine indipendente sul mercato del lavoro Salesforce promossa in Italia dal **Salesforce Sidekicks Podcast** (Enrico Murru e Pietro Piga).

- **Obiettivo** – Offrire a professionisti e aziende un quadro trasparente su retribuzioni, benefit, work-life balance e competenze emergenti (es. AI) nell’ecosistema Salesforce.
- **Strumento** – Questionario Google Forms anonimo (86 domande a risposta multipla e aperta)
- **Tempo di compilazione** – ~10-15 minuti.
- **Promozione** – Diffusione organica via:
  - Post LinkedIn
  - Episodi del *Salesforce Sidekicks Podcast*
  - Landing page dedicata ([salesforcesidekicks.org/salary.html](https://salesforcesidekicks.org/salary.html))
- **Finestra di raccolta** – 21 novembre 2024 → 30 gennaio 2025.
- **Campione valido** – 156 risposte (dati puliti da duplicazioni; nessuna informazione personale raccolta, totale anonimato garantito).
- **Elaborazione** – Analisi descrittiva su Excel; confronto fra variabili (ruolo, seniority, certificazioni, modalità di lavoro...) e calcolo di mediane, medie e differenziali percentuali.

 **Highlight** – Sebbene il campione rappresenti una frazione dell’intera community, la varietà di ruoli e regioni coperte offre indicazioni robuste; tuttavia la partecipazione femminile (13 %) segnala la necessità di ampliare la voce delle professioniste nelle prossime edizioni.




## 1. Profilo dei rispondenti



Questa sezione inquadra chi ha partecipato alla survey: caratteristiche demografiche, area geografica e contesto aziendale, fondamentali per interpretare tutte le evidenze successive.

Indicatore	Valore chiave
Genere	86 % uomini, 13 % donne, 1 % altro
Età	61 % ha tra 25-39 anni; il picco è 30-34 anni (33 %)
Regione di residenza	1 su 3 vive in Lombardia; seguono Lazio (16 %) e Campania (12 %)
Tipo di azienda	61 % lavora in un Salesforce Consulting Partner; 19 % in cliente finale
Modalità di lavoro	74 % è ibrido/remoto (37 % “ibrido 1-2 gg”, 37 % “remote con visite”, 9 % “100 % remote”)


 **Highlight** – Forte concentrazione geografica e di genere: il mercato rischia carenza di talenti diversificati e consolida un gender gap strutturale.

## 2. Retribuzione e progressione



Qui analizziamo i livelli retributivi e come evolvono con l'aumentare della seniority, evidenziando dinamiche di crescita, gap di genere e aspettative future.

- **RAL mediana:** 40 k €; il 58 % sta nella fascia 35-45 k €
- **Crescita per seniority:** Junior ≈ 27 k € → Mid ≈ 34 k € → Senior ≈ 42 k € → Manager ≈ 59 k € → Lead/Principal ≈ 80 k € (il passaggio da Junior a Lead raddoppia la RAL in ~6-8 anni)
- **Gender gap:** uomini 45,1 k € vs donne 38,7 k € (-14 %); promozioni con aumento: 26 % uomini vs 19 % donne
- **Aumenti 2024:** 56 % senza rialzi; solo 13 % >7 %
- **Attese 2025:** 56 % non si aspetta aumenti, 25 % è in negoziazione, 8 % accordo già definito


 **Highlight** – Stagnazione salariale diffusa e persistenza di un gender gap a doppia cifra impongono programmi di salary review trasparenti e misure di DEI.

### 3. Ruoli e differenze retributive



Confrontiamo la RAL media per i ruoli con almeno 5 rispondenti per mostrare come la specializzazione (commerciale, strategica o tecnica) influenzi il compenso.

Ruolo	RAL media
Solution Engineer	73 k €
Account Executive	68 k €
Technical Architect	56 k €
Solution Architect	56 k €
Project Manager	48 k €
Administrator	38 k €
Developer	36 k €
Customer Success	17 k €


 **Highlight** – I ruoli consulenziali/commerciali dominano la retribuzione, mentre i profili tecnici core (Admin, Dev) restano sotto la media: il rischio è demotivare le competenze di base indispensabili ai progetti.

## 4. Certificazioni & competenze



Valutiamo l'impatto di certificazioni Salesforce e competenze AI sui livelli retributivi.

- 78 % possiede  $\geq 1$  certificazione; fascia più comune 3-5
- **Premio RAL certificazioni:** 13-20  $\rightarrow$  ~52 k € (+17 %), 20-30  $\rightarrow$  >75 k €
- **Competenze AI:** padronanza buona/piena di Einstein  $\rightarrow$  ~51 k € (+26 % rispetto a competenze di base)

 **Highlight** – Il premio legato a certificazioni e AI crea un solco crescente fra chi investe nell'upskilling e chi resta indietro, con possibili tensioni interne.

## 5. Remote working & soddisfazione



Esploriamo la relazione fra modalità di lavoro (on-site, ibrido, remoto), retribuzione e soddisfazione dei dipendenti.

- **RAL per presenza in ufficio:**
  - Ibrido 3-4 gg: 48,5 k €
  - Ibrido 1-2 gg / Remoto con visite: ~45 k €
  - Full-remoto: 34,8 k € (≈ -10 k € rispetto all'ibrido più frequente)
- **Soddisfazione media (1-10):** 6,7; sale a 7,6 con percezione di alta equità, scende a 4,9 con bassa equità



**Highlight** – Il full-remoto è penalizzato economicamente; senza una revisione, le aziende rischiano di perdere competitività nel recruiting di talenti distribuiti.




## 6. Benefit più diffusi



Raccogliamo i benefit aziendali più citati, indicatori di cultura organizzativa e di attrattività.

1. Welfare aziendale (53 %)
2. Buoni pasto (52 %)
3. Assicurazione sanitaria (47 %)
4. Formazione & certificazioni pagate (47 %)
5. Smart working strutturato (44 %)

 **Highlight** – Benefit come welfare e formazione sono percepiti come *hygiene factors*: la loro mancanza pesa più della loro presenza, influenzando retention e soddisfazione.

## 7. Percezione del mercato



Fotografia delle aspettative sul mercato del lavoro Salesforce in Italia e delle motivazioni di mobilità.

- **Opportunità 2024 vs 2023:** 45 % stabili, 30 % in calo, 17 % in crescita
- **Livelli salariali percepiti:** 41 % stabili, 32 % in diminuzione, 12 % in aumento
- **Motivazioni di cambio azienda:** RAL più alta, migliore work-life balance, progetti più stimolanti

**Highlight** – Un terzo del campione vede meno opportunità e salari in discesa, alimentando la propensione

## 8. Percezione dell'intelligenza artificiale



Focus sull'adozione dell'AI in ecosistema Salesforce: conoscenza, implementazione e impatto sul ruolo.

Tema	Evidenza chiave
Conoscenza funzionalità AI	73 % ha almeno teoria; 24 % usa attivamente; 7,7 % nessuna familiarità
Adozione nei progetti	30 % uso regolare/occasionale, 28 % roll-out, 35 % nessun piano, 7 % AI esterne
Strategia aziendale	40 % implementazione, 37 % pianificazione, 2,5 % nessuna strategia
Impatto sul ruolo (2 anni)	81 % positivo, 11 % neutro, 4,5 % negativo, 3 % indecisi
Effetto sulla retribuzione	Uso attivo AI → ~50 k € (+25 % vs media); nessuna conoscenza → ~35 k €

**Highlight** – Nonostante l'81 % di ottimisti sull'AI, solo il 30 % la usa regolarmente: forte gap fra ambizione strategica e execution operativa.

## Sintesi finale

La fotografia che emerge dalla **prima Salesforce Salary Survey Italia** è quella di un ecosistema che ha superato la fase pionieristica e sta entrando in una maturità complessa, in cui la crescita quantitativa lascia spazio a riflessioni sulla qualità del lavoro e sulla sostenibilità delle carriere. I 156 professionisti che hanno dedicato tempo alla ricerca raccontano un mercato ancora **solido**, capace di offrire progetti di alto profilo e un ventaglio ricco di benefit, ma nello stesso tempo evidenziano i primi segnali di **raffreddamento**: gli aumenti salariali si sono fermati per oltre la metà del campione e un terzo percepisce un calo delle opportunità rispetto al 2023.

In questo scenario, la **progressione economica** dipende sempre più da tre leve: la **seniority**, l'occupazione di ruoli ad alto impatto business (Account Executive, Solution Engineer) e un portafoglio robusto di **certificazioni Salesforce**, possibilmente arricchito da competenze AI. Chi investe su questi asset consolida retribuzioni superiori alla media anche in un contesto di quasi-stagnazione. Viceversa, i profili tecnici core (Admin, Developer) e i full-remote "puri" faticano a spuntare riconoscimenti economici proporzionati al valore prodotto, mostrando un rischio di polarizzazione interna.

Il **gender gap** rimane un punto dolente: 14 % di differenza retributiva media e un tasso di promozione più basso per le donne, in un campione già sottorappresentato (13 %). Senza azioni mirate di mentoring, sponsor interno e salary review trasparente, il settore rischia di perdere preziosa diversità di pensiero proprio nel momento in cui l'AI apre nuovi orizzonti di innovazione.

Sul fronte del **work-life balance**, la survey conferma che l'equità percepita conta più delle formule contrattuali: la soddisfazione cresce di quasi due punti (da 4,9 a 7,6 su 10) quando i dipendenti avvertono politiche di reward giuste e coerenti. Non stupisce, dunque, che welfare aziendale, formazione e smart working strutturato emergano come hygiene factors imprescindibili per attrarre e trattenere talenti.

In sintesi, il messaggio che i Trailblazers italiani mandano è chiaro: occorre passare da una logica di mera espansione a una di **valorizzazione mirata**. La sfida per i decision maker è bilanciare investimenti in upskilling, AI e benefit con un impegno concreto verso l'equità di genere e la revisione delle politiche full-remote, così da trasformare un mercato solido ma rallentato in un ecosistema inclusivo, competitivo e pronto alle opportunità della GenAI.

### Azioni raccomandate

1. Potenziare programmi di *upskilling* su AI e certificazioni.
2. Ridurre il gender gap con piani di compenso trasparenti e mentoring.
3. Allineare le policy di full-remote a quelle dei competitor per trattenere talenti distribuiti.
4. Rinforzare i benefit hygiene (welfare, formazione) come base dello *employer value proposition*.



# salesforce *Sidekicks*



**Seguitemi per ottenere tutti gli insights sul mondo Salesforce!**



[Salesforce Sidekicks](#)



[Enrico Murru](#)



[Pietro Piga](#)



[Salesforce Sidekicks](#)