



ITALY B2B SALES SALARY BENCHMARK

Osservatorio annuale sui ruoli sales B2B tech in Italia

"Un report costruito dalla community dei seller italiani per dare trasparenza a compensi, target e prospettive di carriera nel sales B2B tech."

234
partecipanti

ANONIMA
survey

2026
edizione

Il ruolo sales in Italia sta maturando rapidamente, ma la percezione di sotto-valorizzazione economica rispetto ai mercati interazionali rimane forte.



Il dato "44% guadagna meno di 35k" si riferisce al campione aggregato su tutti i livelli di seniority (SDR junior, AE, Senior AE, Manager).

La presenza di ruoli entry-level influenza la distribuzione verso le fasce basse.

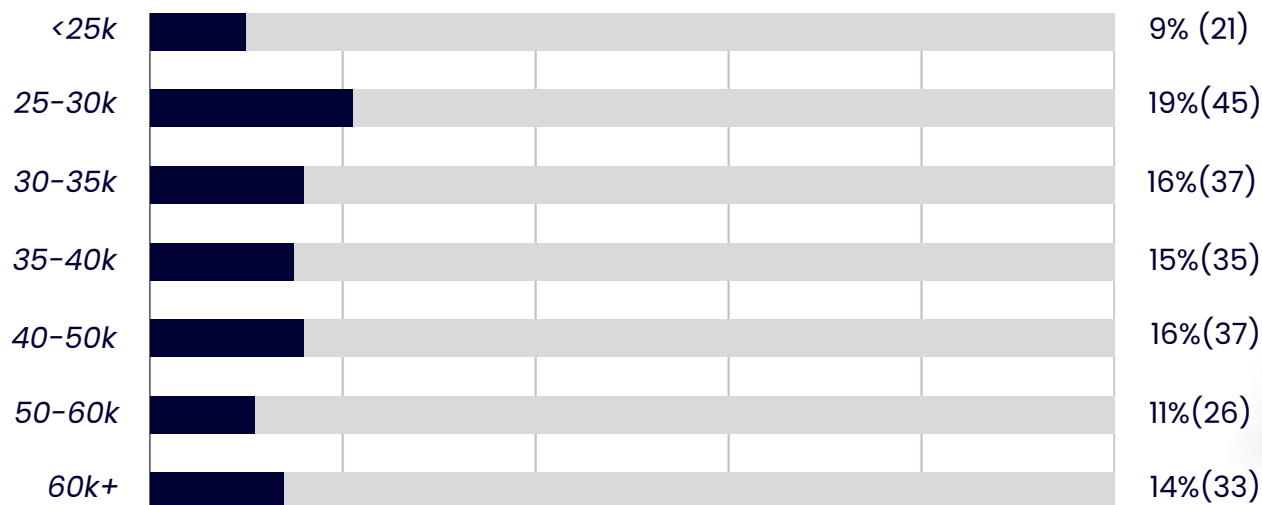
Per le indicazioni orientative per singolo ruolo, vedi pagina 4.

Il dato '58% percepisce gap vs. estero' misura la percezione soggettiva dei rispondenti, non un confronto salariale diretto con mercati esteri.

La maggioranza dei sales italiani si colloca tra 25k e 50k di RAL, con una fascia premium emergente sopra i 50k.

Distribuzione aggregata su tutti i ruoli del campione: SDR/BDR, AE, Senior AE, Head of Sales, SDR Leader.
 La pagina successiva riporta le indicazioni orientative per singolo ruolo.

Fascia RAL	% campione	Lettura
<35k	44%	Cluster junior / mid - dato aggregato
35k-50k	31%	Fascia intermedia
>50k	25%	Profili senior / strutturati



44%
sotto i 35k

31%
tra 35k e 50k

25%
sopra i 50k

INDICAZIONI ORIENTATIVE DI MERCATO (NON SALARY BAND)

Le range per ruolo sono indicazioni orientative di lettura, non medie statistiche dirette.

Queste indicazioni NON rappresentano medie statistiche per ruolo ma una lettura interpretativa della distribuzione aggregata. Il questionario non ha rilevato la RAL separata per singolo ruolo.

Non devono essere utilizzate come salary band ufficiali senza integrazione con dati specifici per azienda, settore e geografia.

Ruolo	Range orientativa	Lettura
SDR / BDR	25-35k	Fascia entry/mid. Cluster più denso del campione
Account Executive	35k-50k	Ampia variabilità per settore e deal size
Senior Account Executive	50k-60k	Profili 5+ anni. Corporate e scaleup strutturate
Head of Sales / Manager	60k+	Responsabilità gestionali. Variabile spesso elevato
SDR Leader	38k-52k	Ruolo ibrido IC + coaching. Range ampia

SDR / BDR



25-35k

Account Executive



35k-50k

Senior Account Executive



50k-60k

Head of Sales / Manager



60k+

SDR Leader



38k-52k

Il benchmark riflette principalmente professionisti sales attivi nel settore tech e startup italiane.

Anticipare i limiti di un benchmark è il primo segnale di rigore metodologico.

I dati sono stati raccolti tramite survey anonima dalla comunità SDRs of Italy tra febbraio e marzo 2026.

Parametro	Dettaglio
Metodo	Survey anonima auto-compilata
Distribuzione	Community SDRs of Italy (newsletter, LinkedIn, Whatsapp)
Periodo	Febbraio - Marzo 2026
Rispondenti totali	234 partecipanti
Risposte per domanda	231-232 (qualche skip sulle domande opzionali)
Ruoli ricoperti	SDR/BDR, AE, Senior AE, Head of Sales, SDR Leader
Settori	Saas/Tech (57%), HR, Fintech, IT Services, Altro
Mercato prevalente	Italia (82%), Europa (15%), Globale (3%)
Contratto	93% dipendente, 6% P. IVA

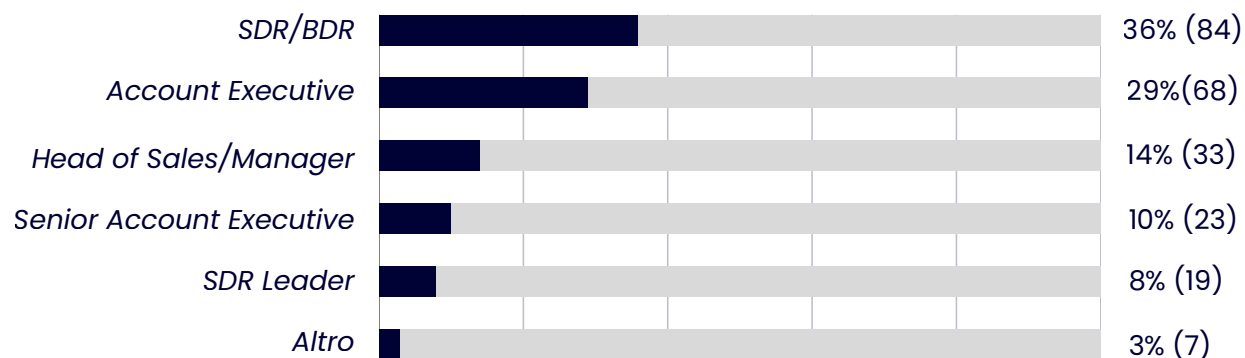
NOTA METODOLOGICA:

Le percentuali arrotondate possono non totalizzare esattamente il 100%. I dati RAL e variabile sono auto-dichiarati per fascia, non valori puntuali.

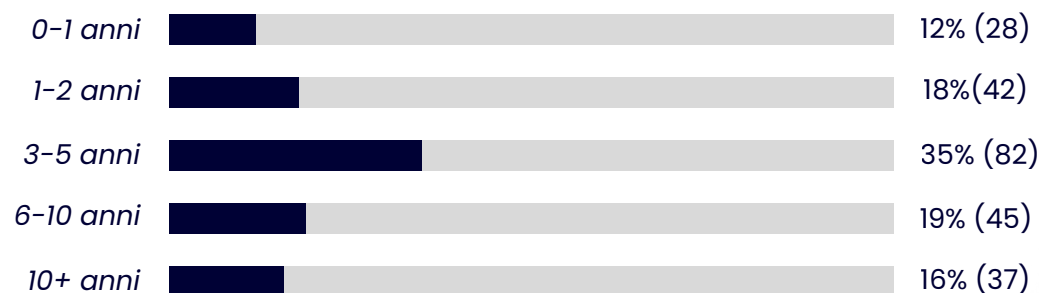
Il campione è rappresentativo del mercato sales tech italiano, non del mercato sales generale.

Il benchmark riflette principalmente il mercato tech sales italiano.

Ruolo attuale



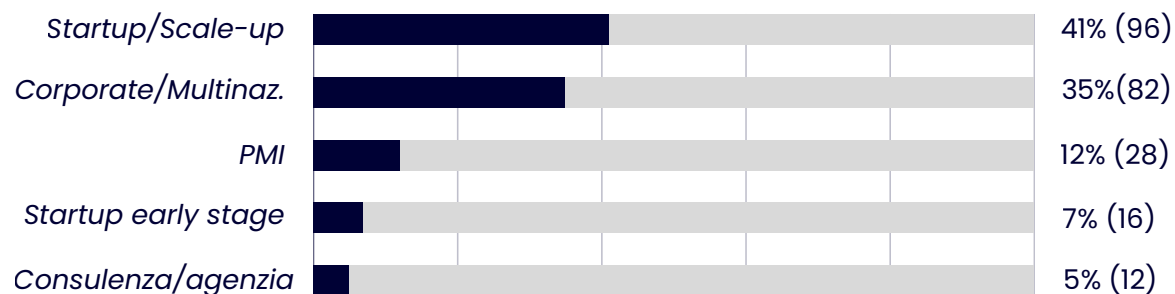
Esperienza nelle vendite B2B



Compila il Salary benchmark adesso: <https://tally.so/r/EkIGNr>

Il benchmark riflette principalmente il mercato tech sales italiano.

Tipo di azienda



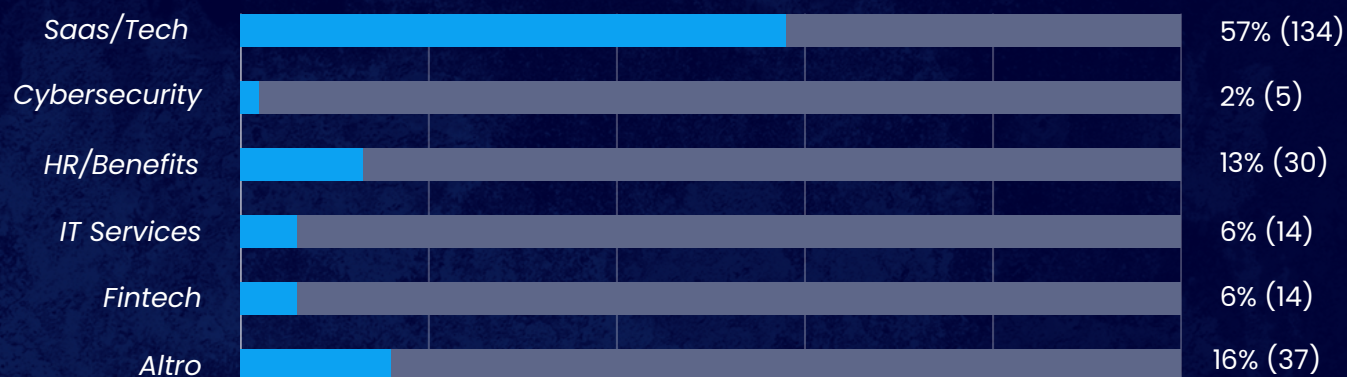
Compila il Salary benchmark adesso:

<https://tally.so/r/EkIGNr>

Il mondo SDR/AE si sta consolidando soprattutto nell'ecosistema SaaS e scaleup.

57%

dei rispondenti opera nel settore SaaS/Tech



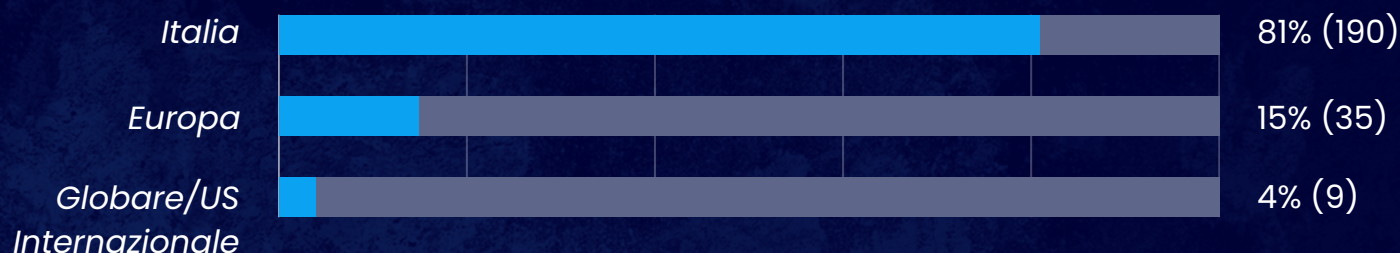
PERCHÈ CONTA?

La concentrazione nel SaaS crea un effetto benchmark interno: i professionisti si confrontano con standard salariali di scale up internazionali, amplificando la percezione di gap con i mercati esteri.

L'81% vende in Italia. Una correlazione con strutture salariali meno allineate ai benchmark internazionali.

81%

vende principalmente nel mercato italiano



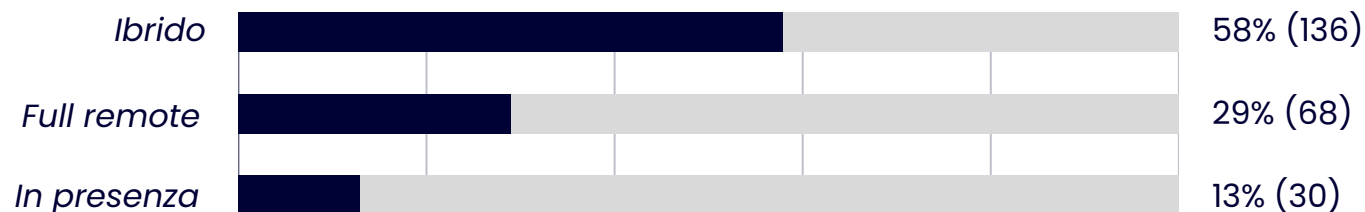
Il dato mostra una correlazione, non necessariamente una reazione causale. I rispondenti che operano su mercati europei o globali tendono ad avere strutture retributive più alte, ma potrebbero incidere variabili confondenti come il tipo di azienda, il ruolo specifico o il settore.

INTERPRETAZIONE

Chi vende solo in Italia è esposto a strutture OTE calibrate su standard domestici.

Sviluppare competenze su mercati non domestici è correlato - non necessariamente causale - a pacchetti retributivi più elevati e modelli commisionali più maturi.

Hybrid domina. Il full remote è minoritario ma stabile.



58%
Ibrido

29%
Full Remote

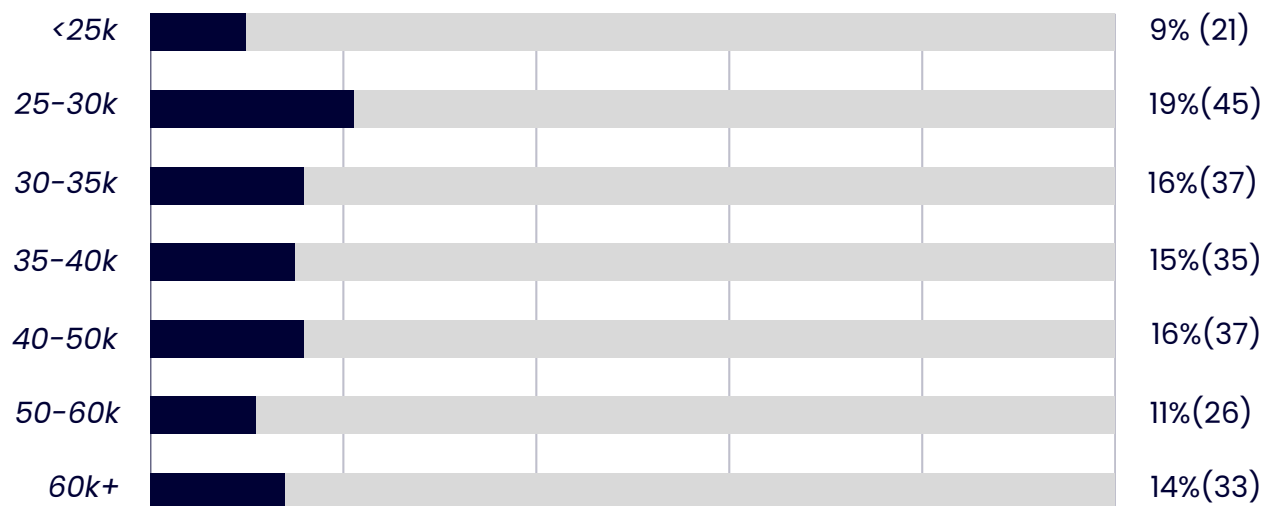
13%
In presenza

Compila il Salary benchmark adesso:

<https://tally.so/r/EkIGNr>

Il mercato mostra una distribuzione salariale stratificata, con un quarto dei professionisti oltre i 50k.

Distribuzione completa - campione aggregato tutti i ruoli. RAL lorda annua fissa, variabile escluso.
Valori autodichiarati per fascia.



44%
sotto i 35k

25%
sopra i 50k

31%
tra 35k e 50k

Per le indicazioni orientative per singolo ruolo, vedi pagina 3.

Il modello a compensazione variabile è ormai standard, ma con upside ancora moderato rispetto ai mercati maturi.

Vista sintetica

Stesso campione della distribuzione dettagliata - raggruppamento per una lettura rapida.

Fascia Variabile	% campione
Nessuno	6%
Fino a 10k	38%
10k-20k	26%
Oltre 20k	30%

Distribuzione dettagliata

Le fasce della vista sintetica sono aggregazioni di queste



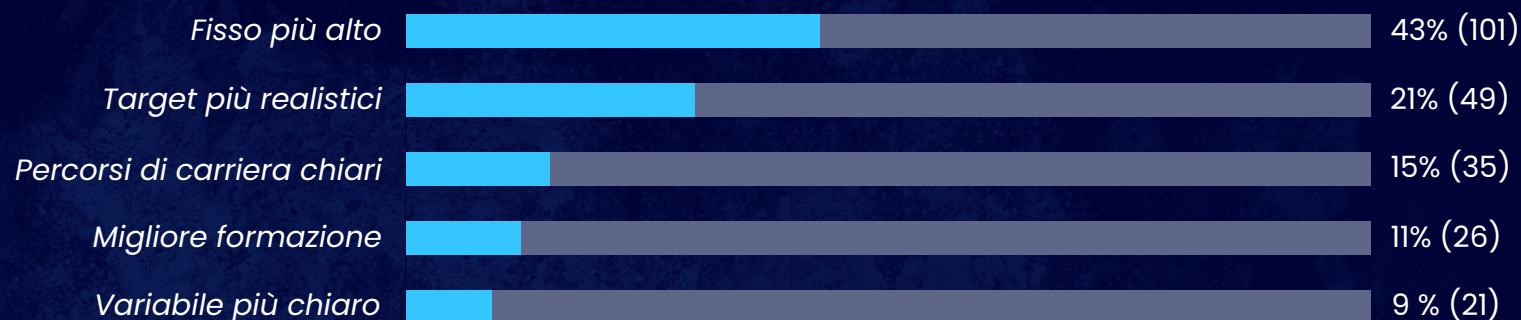
Il modello OTE è ormai standard

Il 94% riceve la variabile.
La crescita delle fasce 10-20k e 30k+ segnala strutture commissionali più mature nei contesti SaaS e corporate.

I sales italiano privilegiano stabilità economica rispetto a modelli fortemente commission-driven.

43%

dei rispondenti indica “fisso più alto” come prima priorità di miglioramento.



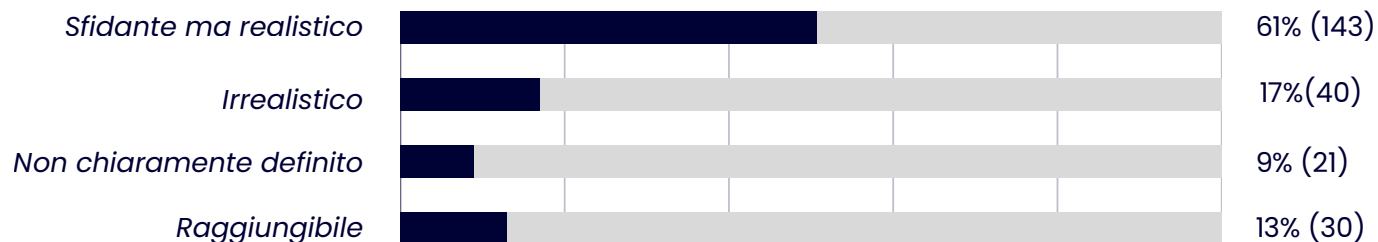
IMPLICAZIONE STRATEGICA

In mercati anglosassoni la domanda principale sarebbe “aumenta il mio OTE”.

In Italia la domanda è “garantiscimi il fisso”.

Questo riflette sia una diversa cultura del rischio, sia strutture commisionali percepite come poco affidabili o poco chiare.

La maggioranza percepisce obiettivi sfidanti ma realistici, segnale di crescente maturità organizzativa.



61%
sfidante/realistico

17%
irrealistico

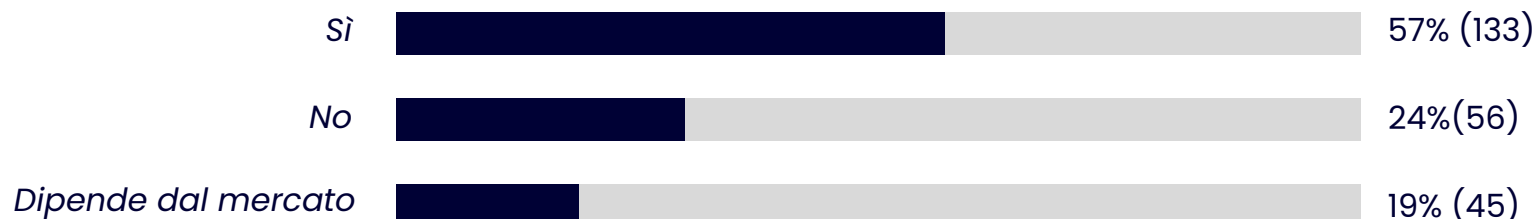
9%
non definito

13%
non raggiungibile

Nonostante le criticità percepite, oltre metà dei sales raggiunge gli obiettivi annuali.

57%

ha raggiunto il proprio target negli ultimi 12 mesi.



Performance superiore alla percezione comune

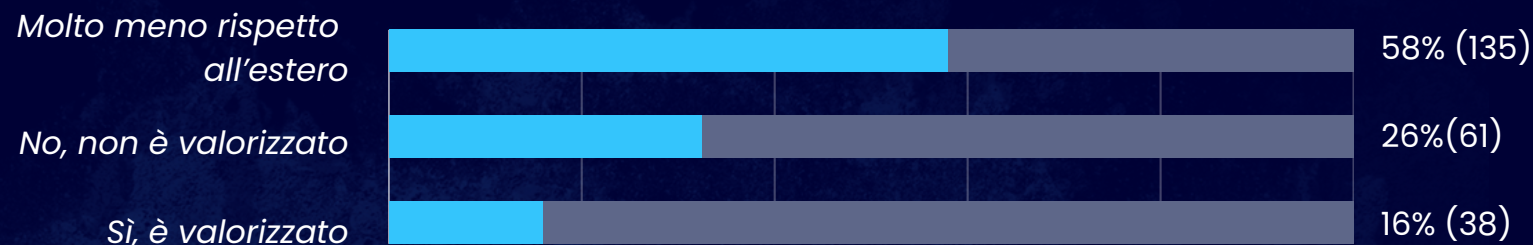
Il dato controintuitivo del benchmark: nonostante il 17% giudichi i target realistici e il 58% percepisca un gap con l'estero, la maggioranza dei sales italiani raggiunge comunque i propri obiettivi. Segnale che la professionalizzazione del ruolo sta avanzando.

Compila il Salary benchmark adesso:

<https://tally.so/r/EkIGNr>

Il principale gap del mercato sales italiano e percepzionale prima ancora salariale.

Alla domanda sulla valorizzazione economica del ruolo in Italia, le risposte mostrano una percezione diffusa di sotto-valutazione. Questo è un dato di sentiment soggettivo, non una misura diretta del differenziale salariale con i mercati esteri.



16%
ritiene il ruolo valorizzato

26%
dice: non valorizzato

58%
percepisce gap vs. estero

Compila il Salary benchmark adesso:

<https://tally.so/r/EklGNr>

La priorità dei professionisti sales si sposta verso maggiore stabilità e percorsi di crescita più chiari.



LA RICHIESTA PRINCIPALE NON È PIÙ COMMISSIONE, MA STABILITÀ.

Il 43% chiede fisso più alto - non variabile più alto. Questo suggerisce che il mercato italiano è ancora in una fase di costruzione della fiducia nel sistema commissionale prima di poterlo abbracciare come modello primario di compensation.

Tre dinamiche stanno ridefinendo il ruolo sales in Italia.

1

Il ruolo sales sta maturando più velocemente delle strutture.

*Il 57% raggiunge i target, il campione ha esperienza reale (35% con 3-5 anni).
Ma le strutture retributive e i sistemi di obiettivi non tengono il passo.*

2

Performance alta, percezione bassa.

*Il paradosso centrale: i sales italiano performano (57% attainment), ma il 58%
percepisce di essere pagato molto meno dell'estero. I
problema non è solo il numero - è la narrativa attorno al ruolo.*

3

Mercato ancora domestico.

*L'81% vende in Italia. Il dato è correlato a strutture salariali calibrate su standard
locali. Correlazione osservata, non relazione causale diretta.*

Le aziende che allineeranno compensazione e carriera attireranno il nuovo talento sales.

I dati del benchmark segnalano opportunità concrete per le aziende che vogliono costruire team sales competitivi in Italia.

Strutture OTE competitive.

*Il 94% dei sales riceve variabile, ma la struttura è spesso poco chiara.
Definire OTE trasparenti con fasce specifiche per ruolo è un vantaggio immediato in hiring.*

Career path espliciti.

*Il 15% chiede percorsi di carriera più chiari.
SDR → AE → Senior AE → Sales Manager.
Mappare e comunicare questo percorso riduce il churn e aumenta la motivazione.*

Target calibrati sul mercato.

Il 17% considera i propri obiettivi irrealistici. Target progettati a partire da dati storici e benchmark di mercato aumentano retention e performance sostenibile.

Comprendere il benchmark diventa uno strumento strategico di negoziazione e crescita.

I dati di questo osservatorio possono essere usati concretamente in ogni conversazione su compensi, promozioni e opportunità di carriera.

Negozia sul fisso con dati.

Il 44% del campione è sotto i 35k (dato aggregato: tutti i ruoli). Se sei nella fascia bassa con 3+ anni di esperienza e attainment consistente, hai elementi concreti per chiedere un aggiustamento.

Aspettative realistiche sull'OTE.

Il 45% supera i 10k di variabile, il 19% supera i 30k. Prima di accettare un'offerta, chiedi struttura OTE completa: quota base, meccanismo di calcolo, percentuale storia di attainment del team.

Il mercato europeo è una leva reale.

I rispondenti su mercati europei e globali mostrano una correlazione con strutture salariali più alte (dato correlazionale - potrebbero incidere anche tipo di azienda e ruolo specifico)

COMMUNITY

SDRs of Italy.

SDRs of Italy è la prima community italiana dedicata alla crescita dei professionisti delle vendite B2B. Fondata nel 2024, oggi conta oltre 1.000 membri attivi tra SDR, BDR, AE e Sales Manager.

Newsletter settimanale.

Contenuti pratici su outbound, prospecting e carriera sales. Ogni lunedì nella casella di posta di oltre 1.000 professionisti

Community WhatsApp e LinkedIn

Confronto diretto tra pari, job sharing, discussioni su compensi e best practice. Una rete reale, non teorica.

Live events e formazione.

Workshop, webinar e incontri in presenza per approfondire tecniche, strumenti e mindset del sales B2B moderno.

Questo osservatorio.

Un impegno annuale a portare dati concreti in un mercato che ne ha bisogno. Non un prodotto - una responsabilità per la community. Contribuisci anche tu: <https://tally.so/r/EkIGNr>

CLOSING

Il benchmark rappresenta un primo passo verso maggiore trasparenza nel mercato sales italiano.

Il 45% dei partecipanti ha espresso il desiderio che questo report diventi annuale. È la nostra intenzione. Ogni edizione aggiungerà dati longitudinali, nuove domande e confronti più precisi con i mercati internazionali.

Prossima edizione - 2027

Vuoi contribuire con la tua esperienza, condividere il questionario con il tuo team o proporre nuove domande?

info@sdrsofitaly.com - sdrsofitaly.it