



BBF

& PARTNERS

HUMAN CAPITAL SOLUTIONS

P.S.w.A.

Un Sistema per semplificare e rendere efficaci ed efficienti le decisioni di politica retributiva

I sistemi retributivi: una leva strategica

Le organizzazioni sono efficaci anche quando le persone sono:

- motivate
- competenti

I sistemi retributivi sono un insieme di programmi strutturati a supporto della gestione e della motivazione delle persone che agiscono all'interno dell'organizzazione.

Il valore assoluto e anche «relativo» delle retribuzioni, fisse e variabili, dei benefit e in linea generale del pacchetto monetario e non monetario complessivo, hanno principalmente l'obiettivo di:

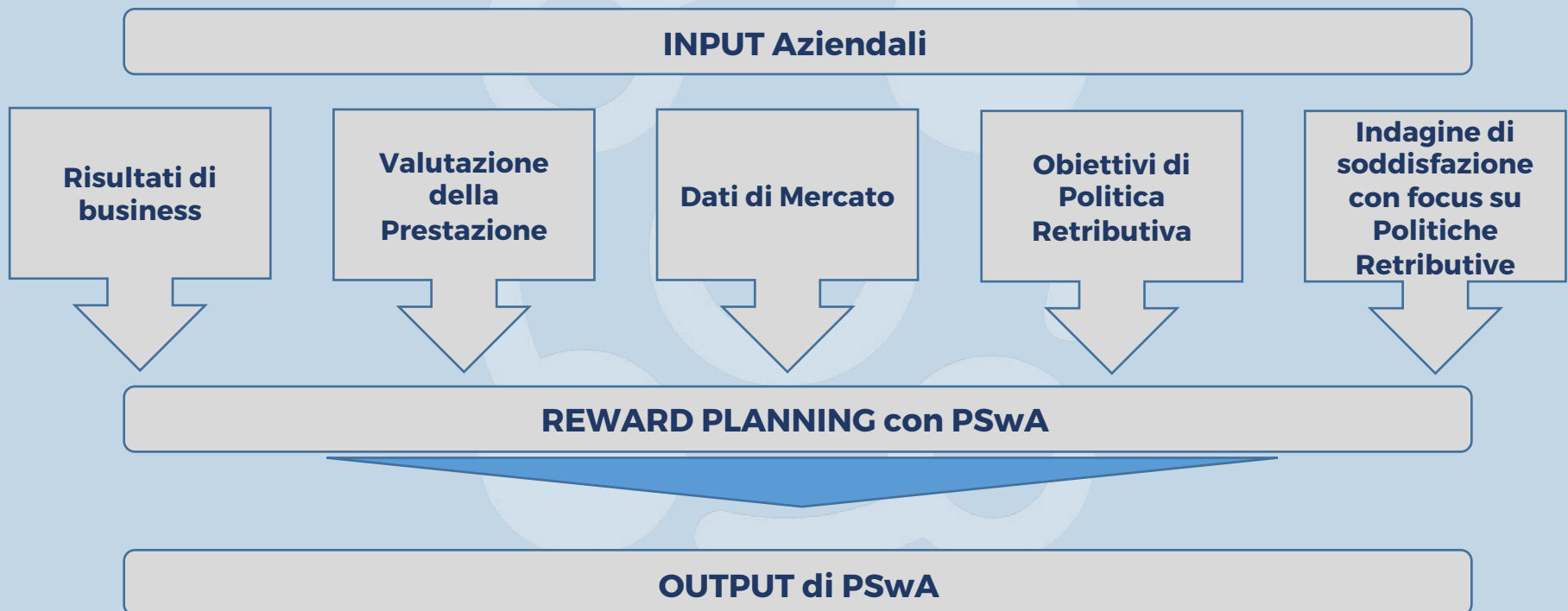
- attrarre le risorse necessarie all'organizzazione
- trattenerne le risorse utili all'organizzazione
- mantenere alto il livello di motivazione / engagement delle persone

Un'efficace gestione dei sistemi retributivi consente di:

- ridurre al minimo il turnover organizzativo indesiderato
- allocare in modo efficace le risorse economiche scarse destinate a tale scopo
- definire un processo omogeneo nel quale sia garantito il riconoscimento del merito
- evitare costi delle risorse più alti rispetto a parametri di mercato / competitor

L'approccio alla Salary Review con PSwA

PSwA consente di gestire in modo integrato tutti gli input utili o necessari per una gestione efficace delle politiche retributive (fisso e/o variabile) garantendo un output con: proposte di aumento retributivo e determinazione, eventuale, dei bonus/MBO.



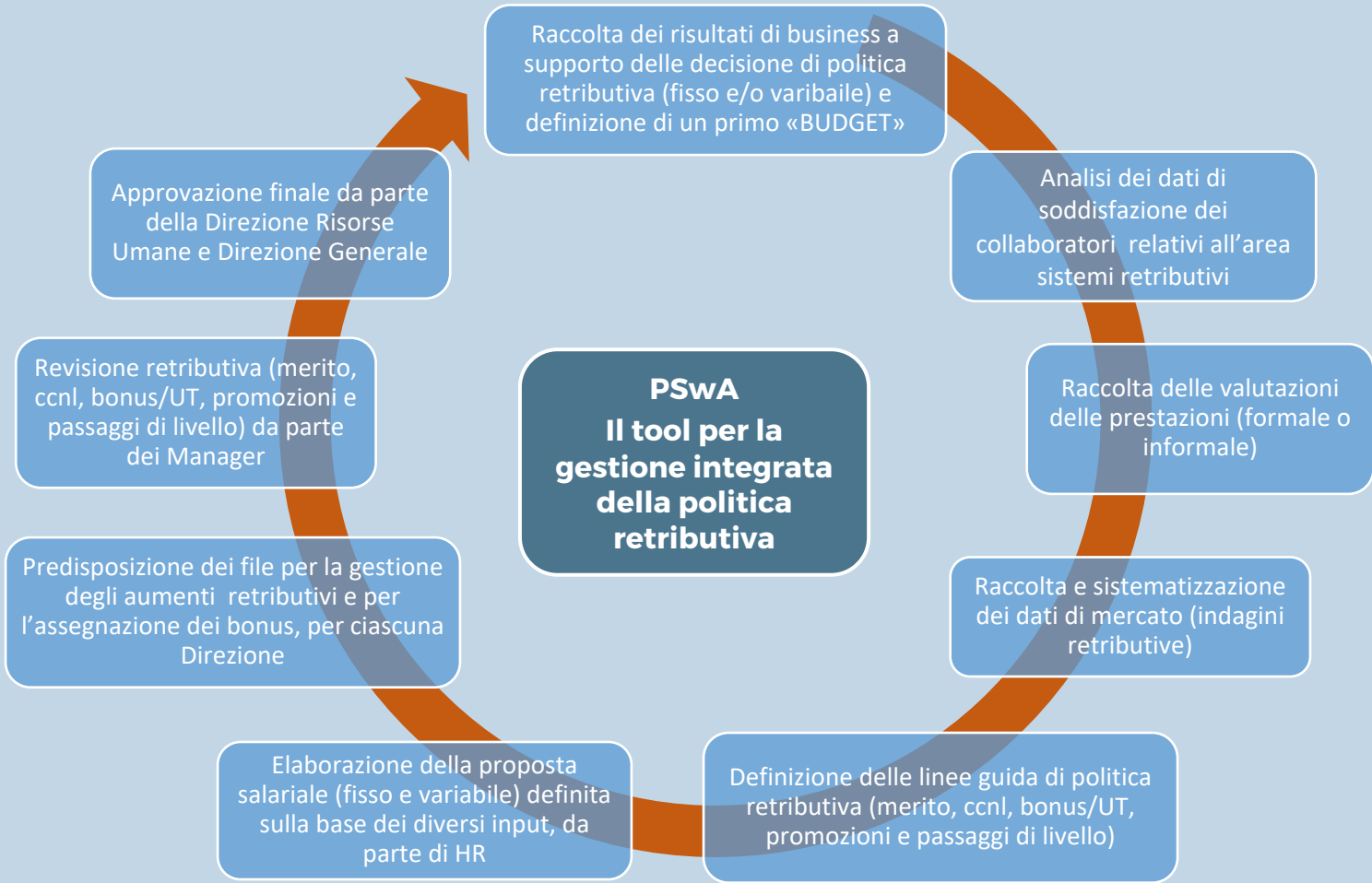
Gli input del sistema PSwA

- Risultati di business
 - Per la definizione di un «BUDGET» per le revisioni retributive, il riconoscimento di bonus e benefit.
 - Per il supporto delle decisioni in ambito politica retributiva (fisso e/o variabile) e crescita professionale
- Valutazione della Prestazione
 - Definire obiettivi individuali, team ecc. coerenti con quelli aziendali
 - Performance review (formali e informali) nel corso dei mesi
 - Valutazione finale di fine anno
- Politica retributiva / Dati di mercato
 - Definizione dei riferimenti retributivi (oggettivi) di mercato, fisso, variabile e benefits, per aree organizzative e per posizione
 - Definizione delle linee guida attraverso le quali prendere decisioni coerenti di aumenti retributivi
 - Definizione dei bonus in una logica MBO
 - Controllo dei costi
- Analisi della soddisfazione dei clienti interni con focus sul pacchetto retributivo
 - Identificazione dei punti di forza e debolezza di politiche, decisioni, comportamenti, atteggiamenti, prassi organizzative nella percezione delle persone con un focus particolare sulle retribuzioni fisse, variabile ed altri elementi (non cash)
 - Definire un piano focalizzato e determinato sui risultati dell'indagine per aumentare l'engagement delle persone, le performance operative e incrociarlo con i dati e le decisioni di politica retributiva.

Gli output del sistema PSwA

- Determinazione del posizionamento del pacchetto retributivo (Retribuzione fissa, variabile e totale) rispetto al mercato di riferimento
- Conoscenza e analisi del livello di competitività retributiva per aree organizzative, posizione/persona, famiglie professionali e categorie
- **Elaborazione di una prima proposta di aumenti (ed eventualmente di bonus) basata su:**
 - **Linee guida**
 - **Dati di mercato**
 - **Valutazioni delle prestazioni**
 - **Risultati dell'indagine di soddisfazione (con focus sulle retribuzioni)**
 - **Altri eventuali input da definire con il cliente**
- Valutazione e revisione della proposta da parte dei manager, in accordo con i parametri (anche di budget) stabiliti e utilizzati, ma frutto della valutazione di ulteriori elementi e percorsi di carriera, disponibili ai manager e ai supervisor
- Elaborazione di una proposta definitiva di aumenti retributivi, valori dei bonus. Con questi elementi ed insieme ad eventuali altri interventi (passaggi di livello, benefit ecc.) saranno oggetto di specifica comunicazione ai collaboratori.

Il ciclo integrato di gestione della politica retributiva



I benefici derivanti dall'utilizzo del sistema PSwA

Sono principalmente quelli di un'efficace gestione dei sistemi retributivi e cioè:

- garantire un uso efficace, coerente e meritocratico delle risorse economiche (a volte scarse) a disposizione per la salary review su base pluriennale
- definire un processo omogeneo e «oggettivo» nel quale sia garantito nel miglior modo possibile il riconoscimento del merito individuale e di team
- ridurre al minimo il turnover organizzativo indesiderato
- garantire che il costo delle risorse sia allineato con i parametri di mercato / competitor e coerente con una strategia di posizionamento retributivo.

Avere comunque un quadro complessivo strutturato con il quale supportare “oggettivamente” le decisioni retributive, scelte organizzative e di gestione delle risorse umane incrociando i risultati di business, la soddisfazione dei collaboratori, il posizionamento di mercato, le linee guida retributive, le prestazioni individuali correlandoli in modo coerente e oggettivo alle decisioni di politica retributiva.

In cosa consiste il nostro supporto nel progetto.1

- **Eventuale realizzazione di un sistema di gestione delle performance**
 - *Struttura degli obiettivi / priorità*
 - *Griglia delle competenze*
 - *Definizione del percorso di performance review: anche con utilizzo della tecnologia per il «continuous feedback/360° »*
- **Employee Engagement Survey**
 - *Definire questionari ad hoc per l'analisi del sentiment aziendale con focus sulle politiche retributive*
 - *Elaborare analisi anche di dettaglio dei risultati della survey e incrociarle con la politica retributiva*
- **Gestione e analisi dei dati di benchmark retributivo**
 - *Analisi e classificazione dei ruoli ed eventuale definizione di un sistema di broadbanding*
 - *Job matching, lettura e analisi del mercato, salary benchmark (mercato generale e/o focus)*
 - *Valutazione ed eventuale revisione del mix remunerativo tra retribuzione fissa, variabile (bonus, premi, pdr, ecc.), benefit e totale annua.*

In cosa consiste il nostro supporto nel progetto.2

- **Definizione delle politiche retributive**

- *Condivisione e definizione degli obiettivi della politica retributiva*
- *Definizione del modello di gestione della salary review (PSWA - planning salaries with algorithms)*
- *Definizione eventuale delle guidelines retributive (fisso e variabile)*
- *Definizione e stesura di eventuali procedure per la gestione operativa e amministrativa del processo PsWA e revisione retributiva*

- **“Messa a terra” di tutto il processo di revisione retributiva attraverso PSWA**

- *Raccolta di tutti i dati di input necessari (risultati di business, dati di mercato, valutazioni delle performance individuali, di team e/o di funzione, risultati della survey di soddisfazione dei collaboratori ecc.)*
- *Predisporre gli strumenti a supporto della gestione dei dati (ad es. specifici file excel)*
- *Valutazione, insieme al team HR, degli output (proposta di aumenti retributivi, valori delle parti variabile) ed eventualmente fare fine tuning del modello, allo scopo di riequilibrare eventuali output indesiderati, senza perdere oggettività e coerenza*
- *Produrre, insieme al team HR, l'output definitivo da sottoporre per la revisione e approvazione finale*

BBF&Partners | Human Capital Solutions

Le nostre aree di intervento, oltre al supporto nell'ambito dei Sistemi di Reward anche grazie allo specifico approccio attraverso PSWA, sono a supporto dello sviluppo del business e hanno sempre l'obiettivo di migliorare le performance organizzative, attraverso la leva delle motivazioni individuali e delle competenze:

- **SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

- Analisi e monitoraggio del livello di soddisfazione del cliente interno e del sentiment organizzativo
- Gestione e revisione dei sistemi per lo sviluppo e la valutazione delle performance
- Definizione di piani di gestione e sviluppo delle carriere e dei talenti ("talent systems")
- Sviluppo delle competenze tecniche e soft: coaching, team building, comunicazione efficace, digital skills
- Leadership e Management assessment: La valutazione delle competenze del Leadership Team e dei Manager

Inoltre supportiamo i ns clienti anche nelle seguenti aree:

- **HR SERVICES AND SOLUTIONS**

- Consulenza in ambito relazioni sindacali
- Payroll, amministrazione del personale e piani di welfare aziendale
- Definizione e gestione delle procedure HR (trasferte, rimborsi spese, auto aziendale, orari di lavoro ecc.)
- Progetti di smart working: dall'analisi dei bisogni fino all'implementazione del progetto
- JobCube.net e CV screening: Il software per il supporto alle attività di ricerca e selezione
- Employer branding

BBF

&PARTNERS

VIA SERVILIANO LATTUADA, 16 - 20135 MILANO

VIA XXV APRILE, 4/A - 21023 BESOZZO (VA)

TEL +39 02.3046.8674

[HTTP://BBFPARTNERS.COM](http://bbfpartners.com)

[INFO@BBFPARTNERS.COM](mailto:info@bbfpartners.com)

[HTTPS://WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/BBF&PARTNERS](https://www.linkedin.com/company/bbf&partners)

[HTTPS://TWITTER.COM/BBFPARTNERS](https://twitter.com/bbfpartners)

