



PROGETTO INDAGINE RETRIBUTIVA

31 MARZO 2016



INTRODUZIONE

CHI È OD&M?

OD&M Consulting è una società di consulenza specializzata nella gestione e valorizzazione delle persone e nella progettazione di sistemi organizzativi, di sviluppo, di politica retributiva e di comunicazione aziendale. OD&M lavora in partnership con le aziende contribuendo alla creazione di un sistema di gestione delle persone sostenibile.

La sua filosofia si fonda sulla generazione di conoscenza, sulla sua applicazione a progetti concreti in un'ottica di innovazione e sulla sua divulgazione attraverso strumenti editoriali.

Grazie alla sua offerta di prodotti e servizi è in grado di supportare le aziende in progetti, anche internazionali, di elevata complessità.

OD&M una società di GI GROUP, la prima multinazionale italiana del lavoro presente in oltre 40 paesi in Europa, Asia, Africa e America.

MISSION OD&M

“ACCOMPAGNARE LE ORGANIZZAZIONI NELLA GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE LORO PERSONE CON PRODOTTI E SERVIZI DI CONSULENZA HR INNOVATIVI E RESEARCH BASED. LEAD LOCAL, COMPETE GLOBAL.”

Per maggiori informazioni <http://www.odmconsulting.com/it/>

OBIETTIVO DELL'INDAGINE RETRIBUTIVA

Le indagini retributive **forniscono periodicamente informazioni sistematiche sulla situazione e sulla dinamica dei salari e delle politiche retributive di un certo panel di aziende.**

Fondamentale, per la significatività dell'indagine, è adottare una metodologia che risponda alle esigenze dei partecipanti e fornisca output utili a supporto della definizione delle politiche retributive. Per rispondere alle diverse esigenze delle aziende partecipanti, i risultati saranno forniti:

- **PER JOB MATCH.** Confronto dei ruoli aziendali con descrizioni standard. Il mercato è elaborato rispetto ai ruoli previsti dall'indagine
- **PER PESO DEL RUOLO.** Confronto per i ruoli come nel caso precedente, ma il mercato viene ulteriormente suddiviso per classi omogenee in base ad un sistema di classificazione dei ruoli

Perché l'indagine retributiva possa essere considerata significativa, è inoltre importante definire il mercato di riferimento verso cui confrontarsi, scegliendo i più appropriati riferimenti in termini:

- **GEOGRAFICI**
- **DIMENSIONALI**
- ..

STEP DI PROGETTO



STEP DI PROGETTO



- INDIVIDUAZIONE DEL PANEL AZIENDE
- VALIDAZIONE DELLE POSIZIONI OGGETTO D'ANALISI



COSMETICA ITALIA
AZIENDE PARTECIPANTI



MATCHING
RACCOLTA DATI RETRIBUTIVI
ANALISI DATI



PRODUZIONE REPORTISTICA
• TREND
• REPORT AD HOC



AZIENDE PARTECIPANTI



METODOLOGIA

1- MATCHING

**2-IDENTIFICAZIONE DEL PESO RELATIVO
DEL RUOLO**

MATCHING

STRUTTURA

SETTORE DI RIFERIMENTO

INDUSTRY	11
SECTOR	34
ACTIVITY	55

MATCHING JOB TITLE

AREA PROFESSIONALE	37
DISCIPLINA	145
JOB TITLE	1009

14 TRASVERSALI
23 SPECIFICHE PER SETTORE



ESEMPIO DEL PROCESSO DI MATCHING

ARE PROFESSIONALE	DISCIPLINA	ID_JOB	JOB TITLE
RISORSE UMANE	Amministrazione del personale	395 561 1145	Responsabile amministrazione del personale Specialista amministrazione del personale Addetto amministrazione del personale

**LE JOB PER L'ANALISI RETRIBUTIVA
SI VEDA FILE EXCEL**



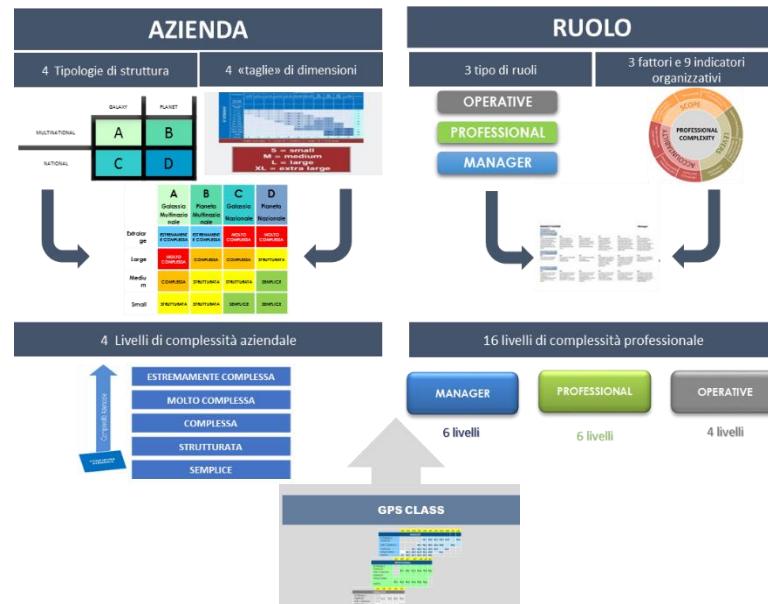
CLASSIFICAZIONE

METODOLOGIA

OD&M, per rilevare il peso relativo dei ruoli all'interno dell'azienda propone di utilizzare la metodologia **GPS, Global Professional System** per effettuare la classificazione dei ruoli aziendali.

Nel Modello GPS - nella definizione del valore del ruolo - concorrono 2 differenti variabili:

- La complessità aziendale (focus “Azienda”), che rappresenta la complessità del contesto all'interno del quale il ruolo opera.
- La complessità professionale (focus “Ruolo”), che rappresenta la tipologia e complessità del ruolo e ne permette la comparabilità con altri ruoli all'interno dell'azienda



ELEMENTI CHIAVE DI DEFINIZIONE E CLASSIFICAZIONE

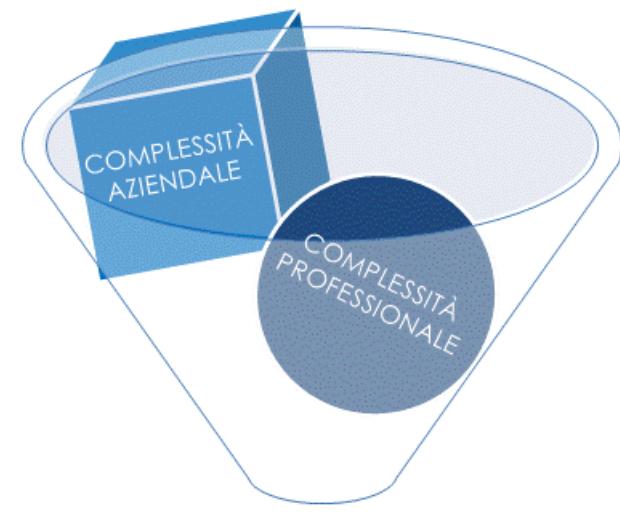
Vi sono due elementi chiave che definiscono il peso organizzativo di un ruolo:

L'AZIENDA

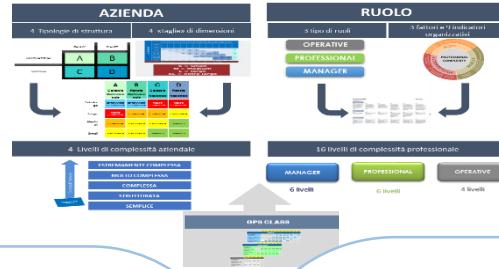
- La complessità del contesto aziendale in cui il ruolo opera

IL RUOLO

- La complessità dei contenuti e delle responsabilità in capo al ruolo



METODOLOGIA



COMPLESSITÀ AZIENDALE

La complessità aziendale verrà calcolata raccogliendo le seguenti informazioni

- ## 1. Struttura:

- logica societaria
 - ampiezza geografica



- ## 2. Dimensione:

- Numerosità organico (numero dipendenti)
 - Volumi economico finanziari (fatturato, ricavi, premi emessi, ...)



COMPLESSITÀ DEL RUOLO

JOB MATCHING PESATO

OD&M metterà a disposizione delle aziende partecipanti il
GPS PROFESSIONAL LEVEL COMPASS

La guida semplificata di classificazione dei ruoli realizzata per i progetti di salary survey.

Questa fase prevede la classificazione dei ruoli aziendali attraverso l'applicazione del Modello GPS.

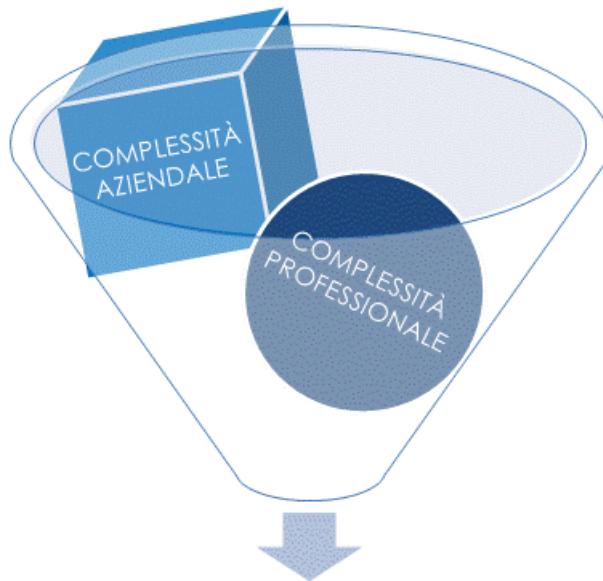
Il materiale fornito aiuterà il cliente ad effettuare una classificazione guidata dei ruoli aziendali in 3 diverse tipologie:

- MANAGER
 - PROFESSIONAL
 - OPERATIVE

E nell'identificazione del livello di complessità del ruolo in ogni specifica azienda:

- 6 possibili livelli di MANAGER
 - 6 possibili livelli di PROFESSIONAL
 - 4 possibili livelli di OPERATIVE

INCROCIO COMPLESSITÀ AZIENDALE E COMPLESSITÀ PROFESSIONALE: GPS CLASS

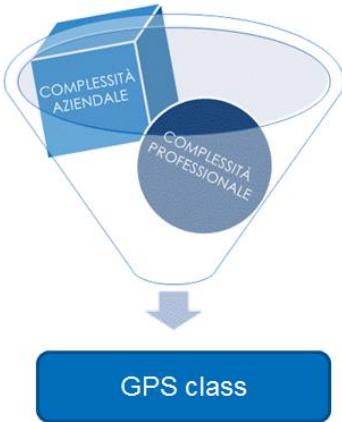


Nella definizione del valore del ruolo concorrono due differenti variabili:

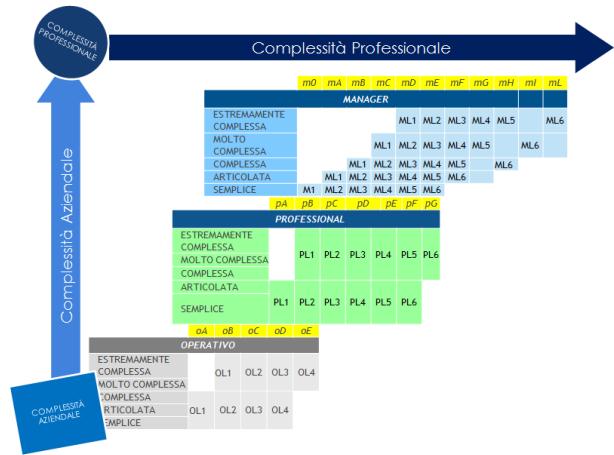
- **La Complessità Professionale**, che rappresenta la tipologia e complessità del ruolo e ne permette la comparabilità con altri ruoli all'interno dell'azienda
- **La Complessità Aziendale**, che rappresenta la complessità del contesto all'interno del quale il ruolo opera e ha un peso:
 - Nella comparazione tra ruoli appartenenti a società diverse all'interno di uno stesso gruppo
 - Nel confronto con l'esterno e nella definizione del valore di mercato del ruolo.

L'incrocio delle 2 variabili permette la determinazione della **GPS Class**

INCROCIO COMPLESSITÀ AZIENDALE E COMPLESSITÀ PROFESSIONALE: GPS CLASS



Il livello di complessità professionale incrociato con il livello di complessità aziendale definisce la CLASSE di appartenenza per ogni tipologia di ruolo



23 classi di complessità



ANALISI



DATI ANALIZZATI

STRUMENTI DI RILEVAZIONE

DATI QUANTITATIVI

- ABS Annual Base Salary: retribuzione base annua lorda
- ATC Actual Total Cash: retribuzione totale annua lorda (retribuzione base annua lorda + variabile percepito)
- TTC Total target Cash: retribuzione totale annua lorda a target (retribuzione base annua lorda + variabile target - Mbo)
- Indicazione su utilizzo di LTI, Long Term Incentive
- Percentuale di diffusione dei principali benefit



DATI QUALITATIVI

- Prassi di politica retributiva



ELABORAZIONE DATI

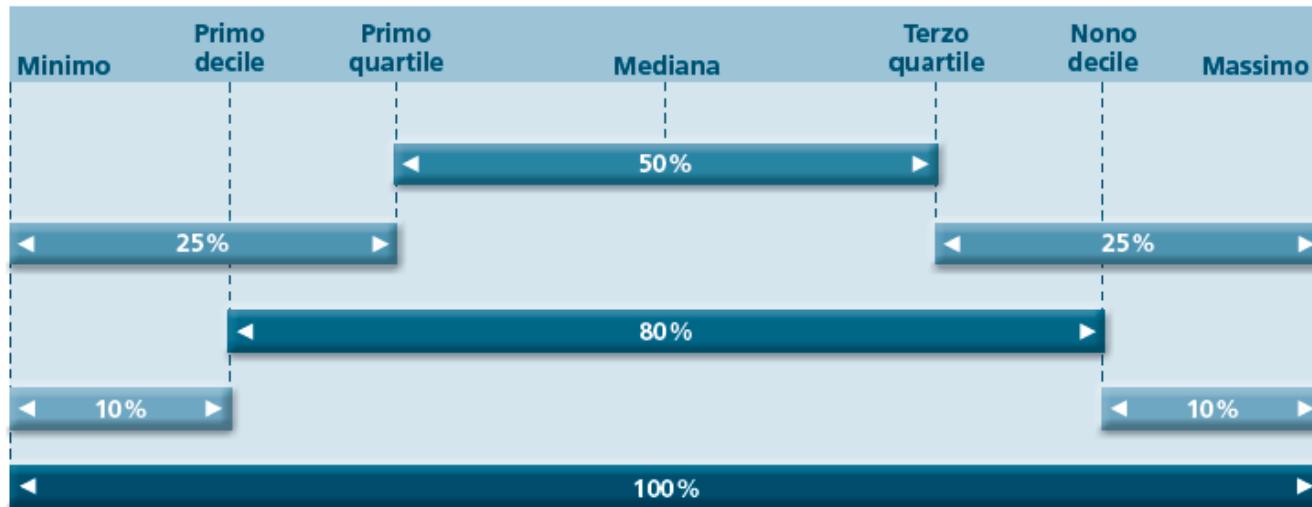
L'elaborazione sarà **company weighted**.

Verrà calcolata la media dei profili retributivi che l'azienda matcherà con lo stesso ruolo e questo valore concorrerà alla costruzione delle curve retributive di mercato. Ogni profilo di ruolo analizzato sarà quindi company weighted a garanzia di una costruzione più equa delle curve retributive di benchmark.

Per garantire l'anonimato ciascuna elaborazione verrà gestita nel rispetto **delle seguenti regole**:

- Meno di 3 profili: nessuna elaborazione
- 3 profili: verrà fornita solo la media
- 4 profili : verrà fornita media e mediana
- Da 5 e i 9 profili : media, 1° quartile ,mediana, 3° quartile
- Sopra 9 profili : media, 1° decile , 1° quartile ,mediana, 3° quartile, 3° decile

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 un minimo che scarti il 10% delle osservazioni più basse.
- **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 minimo che scarti il 25% delle osservazioni più basse.
- **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: viene utilizzata in maniera complementare e/o alternativa alla media.
- **3° QUARTILE:** disposte le retribuzioni raccolte in ordine crescente, è il limite al di sotto del quale stanno il 75% delle osservazioni: serve a identificare un massimo che scarti il 25% delle osservazioni più alte.
- **9° DECILE:** Disposte le retribuzioni raccolte in ordine crescente, è il limite al di sotto del quale stanno il 90% delle osservazioni: serve a identificare un massimo che scarti il 10% delle osservazioni più alte.

REPORT



DETTAGLIO REPORT



- **ANALISI SINTETICA CON I PRINCIPALI TREND RETRIBUTIVI DEL SETTORE** di natura quantitativa e di natura qualitativa
- **ANALISI DI DETTAGLIO** contenente il dettaglio del benchmark per le posizioni di cui si sono forniti i propri dati retributivi (nel rispetto dell'anonimato delle aziende partecipanti)



STEP DI PROGETTO

STEP
Raccolta iscrizioni
Meeting formativo su metodologia dell'indagine retributiva e validazione job
Raccolta dati
Elaborazione dati in capo a OD&M
Presentazione trend indagine retributiva in un meeting dedicato
Invio indagine di dettaglio ai partecipanti



www.odmconsulting.com

OD&M CONSULTING
è una società di Gi Group,
la prima multinazionale
italiana del lavoro.



OD&M CONSULTING
P.zza IV Novembre, 5 – Milano
Tel. 02 444 110 90
Fax 02 444 110 80
odm@odmconsulting.com