

QUADRI

OCCHIO ALLA RETRIBUZIONE!

Quando chiedere un aumento? Come sostenere le proprie richieste? O magari come barattarle con formazione, benefit o altre opportunità?

Francesca Contardi

co-owner, co-founder & managing director di EasyHunters

Come contrattare la retribuzione in azienda o nel momento in cui apro un nuovo rapporto di lavoro? Cosa chiedere e qual è il momento più indicato?

Svisceriamo il delicato ma fondamentale argomento della retribuzione dei quadri, nota figura di "mezzo" del conosciuto e classico organigramma aziendale che anche in questo frangente si trova ad avere sia caratteristiche più vicine al manager dirigente, come può essere l'elargizione di un benefit importante, sia peculiarità più riscontrabili ai livelli impiegatizi.

In ogni caso e ad ogni livello della gerarchia aziendale ci si trovi, l'incremento non solo monetario ma anche in termini di opportunità professionali, percorsi di carriera, formazione, fringe benefit... tanto per citare alcuni esempi, assume una fondamentale importanza nella valorizzazione del

ruolo, dei risultati raggiunti e dunque del rafforzamento e rinnovamento della motivazione del lavoratore.

Quando chiedere

Gli aumenti di stipendio o le revisioni del pacchetto vanno ben calibrati. Ci sono alcune società che per policy rivedono gli stipendi una volta all'anno o a fronte di promozioni, altre invece legano i cambiamenti al raggiungimento di obiettivi. Di solito le società giovani e in fase di crescita sono più propense ai cambiamenti in corso di anno, quelle più grandi e strutturate sono invece più vincolate a procedure ben definite.

Prima di sottoporre le richieste

Leggi anche l'articolo di approfondimento sulle retribuzioni dei manager a pagina 20 e richiedi il tuo check up retributivo.



economiche, è indispensabile capire come la società si muove per evitare di fare richieste corrette, ma nel momento sbagliato. Non centrare il momento opportuno rischia di vanificare la richiesta. Un consiglio da tenere in considerazione è, se ci aspettiamo grandi cambiamenti o modifiche, iniziare a parlarne informalmente con il proprio capo, così da evitare brutte sorprese il giorno delle valutazioni. Anche anticipare gli argomenti può essere una buona strategia.

Come motivare le richieste

Bisogna sempre arrivare all'incontro preparati sul proprio ruolo in azienda o su quanto si è fatto,

andiamo a parlare di premi), mentre quello verso il futuro è più interessante per l'eventuale aumento della parte fissa della retribuzione e l'investimento che la società deciderà di fare su di noi.

Non solo aumenti

Alcune aziende sono molto inclini a investire sulla formazione dei propri dipendenti e quindi può essere interessante rinunciare a un aumento di stipendio in cambio di un master che accresca le nostre competenze e dia alla società un dipendente contento e più preparato. La stessa cosa può valere per corsi di lingue straniere o coaching individuali. Entrambi molto utili ai quadri con prospettive di crescita. Qualche multinazionale integra

delle due tipologie, parte economica e benefit di altra natura.

Quanto fisso e quanto variabile?

Bisogna sempre tenere presente che la crescita all'interno della stessa azienda è regolamentata dal contratto collettivo. Crescite interne con cambio di ruolo e aumento di responsabilità potrebbero invece essere associate a un cambio di azienda. Se oggi un cambio esterno viene premiato con un +15% medio sul pacchetto precedente, un cambio interno che non ha un rischio così forte può vedere premiato il dipendente con un +5% sul fisso. A questo bisogna poi aggiungere il variabile, legato sia a obiettivi aziendali sia personali, che è ormai sempre più parte integrante dei pacchetti dei quadri.

In caso di negoziazione di variabile è bene chiarire con precisione i parametri per ottenerlo e concordarli per iscritto, in modo che per entrambi le parti sia tutto ben definito prima e non si creino false aspettative, da una parte e dall'altra.

Il variabile di solito pesa tra il 10 e il 30% della retribuzione fissa. Per i ruoli più orientati al cliente, i valori sono più alti e in alcuni casi possono anche raggiungere il 40/50% del fisso.

Il variabile può essere anche concordato a scaglioni, con meccanismi di accelerazione e in crescita con le responsabilità.

In conclusione, possiamo dire che il variabile su obiettivi e l'auto aziendale sono spesso i due elementi aggiuntivi alla retribuzione fissa che fanno crescere il proprio pacchetto.



soprattutto se riteniamo che i risultati raggiunti abbiano rappresentato un punto a favore della società. Altro aspetto fondamentale è prepararsi al futuro: cosa faremo per l'azienda? Quali idee abbiamo? Che tipo di accelerazione possiamo dare? L'orientamento al passato è corretto (soprattutto se

i pacchetti di welfare per i dipendenti che agevolano le scuole dei figli o le attività sportive, oppure concede più ore libere. L'auto aziendale resta uno dei benefit più usati per compensare l'aumento del pacchetto retributivo.

Una buona soluzione è un mix