

# Outsourcing e SaaS guidano la crescita di Byte

**ROBERTO GAMERRO**  
amministratore delegato  
di Byte



MILANO - Con un fatturato 2009 pari a 49 milioni di euro, in crescita del 4,5% rispetto all'anno precedente, **Byte** si conferma uno dei principali player nel mercato dell'amministrazione, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane (620 dipendenti; 8 sedi in Italia e 1 in Polonia; oltre 1200 aziende clienti di medio-grandi dimensioni). Più del 5% della forza lavoro italiana è gestita e retribuita attraverso soluzioni e servizi Byte: con oltre 200 clienti in outsourcing, a oggi Byte elabora mensilmente le paghe di circa 200.000 dipendenti, mentre attraverso le sue soluzioni in licensing vengono gestiti oltre 1,5 milioni di lavoratori.

In particolare, la società ha riportato una crescita a due cifre per quanto riguarda i servizi di outsourcing con la realizzazione di progetti per importanti nomi quali **CAI/Alitalia**, **Ceva** e **Credito Valtellinese**. Nell'ambito dei servizi di outsourcing, la società ha ottenuto risultati incoraggianti che provengono soprattutto dalle componenti amministrative e dalle aree SaaS per le applicazioni gestionali Hr (stabili, invece, le vendite di licenze), aree per le quali Roberto Gamberro, amministratore delegato di Byte, prevede maggior fermento anche nei prossimi anni.

Commentando i risultati ottenuti dalla società in una recente intervista rilasciata a ZeroUno, Gamberro delinea anche quelli che secondo lui saranno i prossimi trend nell'ambito della gestione delle risorse umane. "Il successo che come Byte abbiamo riscontrato nell'offerta di servizi di outsourcing per la gestione amministrativa del personale testimonia quelli che sono i due principali fenomeni in atto: da un lato, assistiamo alla continua focalizzazione delle aziende sulla valorizzazione del capitale umano; dall'altro, i fari sono sempre rivolti sull'esigenza di raggiungere più alti livelli di efficienza e, al tempo stesso, un contenimento dei costi", asserisce Gamberro. "Ritornare all'outsourcing esternalizzando le attività di amministrazione del personale per le aziende significa "liberarsi" di un'incombenza per nulla core, con un controllo sui costi maggiori; costi che da fissi diventano variabili consentendo al management di concentrare investimenti e risorse in

**UN MERCATO CHE CRESCE, QUELLO DELLA GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE, DOVE I MAGGIORI NUMERI VENGO DA SERVIZI DI OUTSOURCING. ATTENZIONE PERÒ, SOLO PER LA PARTE AMMINISTRATIVA; LA GESTIONE E LA VALORIZZAZIONE DEI TALENTI RESTA "IN HOUSE" FRENDO COMUNQUE SEMPRE PIÙ SPESSO DEL SOFTWARE COME SERVIZIO.**

attività più utili al business dell'azienda".

Gamberro insiste sul concetto di "amministrazione": "La scelta principale delle aziende è di affidare all'esterno la parte che copre tutti gli aspetti retributivi, fiscali, assicurativi, contributivi, contrattuali e legislativi relativi al personale (payroll, adempimenti). Parliamo dunque di gestione delle presenze/assenze, delle trasferte e missioni, delle ferie, dei permessi o delle malattie, ma anche dei carichi di lavoro del personale interno ed esterno o dei costi dei progetti e attività; oppure delle analisi e dei report inerenti il personale lavorativo. Tutte incombenze "time consuming" e che richiedono sempre più personale specializzato perché soggetto a controlli normativi e a regolamentazioni stringenti e spesso in continuo cambiamento".

"Se da un lato l'esigenza è quindi di ridurre la complessità all'interno e contenere i costi affidando all'esterno le operazioni amministrative, l'altro trend legato alla valorizzazione del capitale umano segue logiche completamente diverse", spiega Gamberro. "In questo caso la gestione delle persone avviene all'interno, dato che i talenti rappresentano un asset strategico per il business. In quest'ambito noi interveniamo fornendo soluzioni specifiche di sviluppo e pianificazione (con una suite che consente di organizzare le competenze delle persone in uno skill inventory, rendendole immediatamente disponibili per valutazioni e selezione). In questo caso, la gestione delle risorse umane si riferisce all'analisi dei fabbisogni organizzativi (in termini di ruoli e posizioni), la valutazione delle prestazioni, la gestione dei processi di selezione e dei programmi di formazione, l'analisi della struttura remunerativa, la realizzazione di simulazioni, ecc".

In questa seconda area, guida la crescita di Byte la scelta da parte di molte aziende di ricorrere a modelli SaaS che, secondo l'amministratore delegato, saranno sempre più in crescita. "Per il 2010 la società prevede strategie di espansione offrendo alle grandi aziende soluzioni verticali", conclude Gamberro. "Obiettivo primario è comunque affrontare il mercato della media impresa, con soluzioni di amministrazione e gestione del personale adeguate alle esigenze di questo segmento". ■