



ASSOLOMBARDA
Servizi

Ciclo Tavole Rotonde Operative HR

*Come conciliare il benessere delle risorse e gli obiettivi aziendali:
le nostre proposte operative*

21 ottobre 2021

PERFORMANCE MANAGEMENT

Chiara Belfiore

Service Manager Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo



PERFORMANCE MANAGEMENT

Il Performance Management è un processo che consente alle organizzazioni di **valorizzare le risorse** per favorire la crescita del **capitale economico** e l'efficacia organizzativa.

Ma non solo...è utile per:

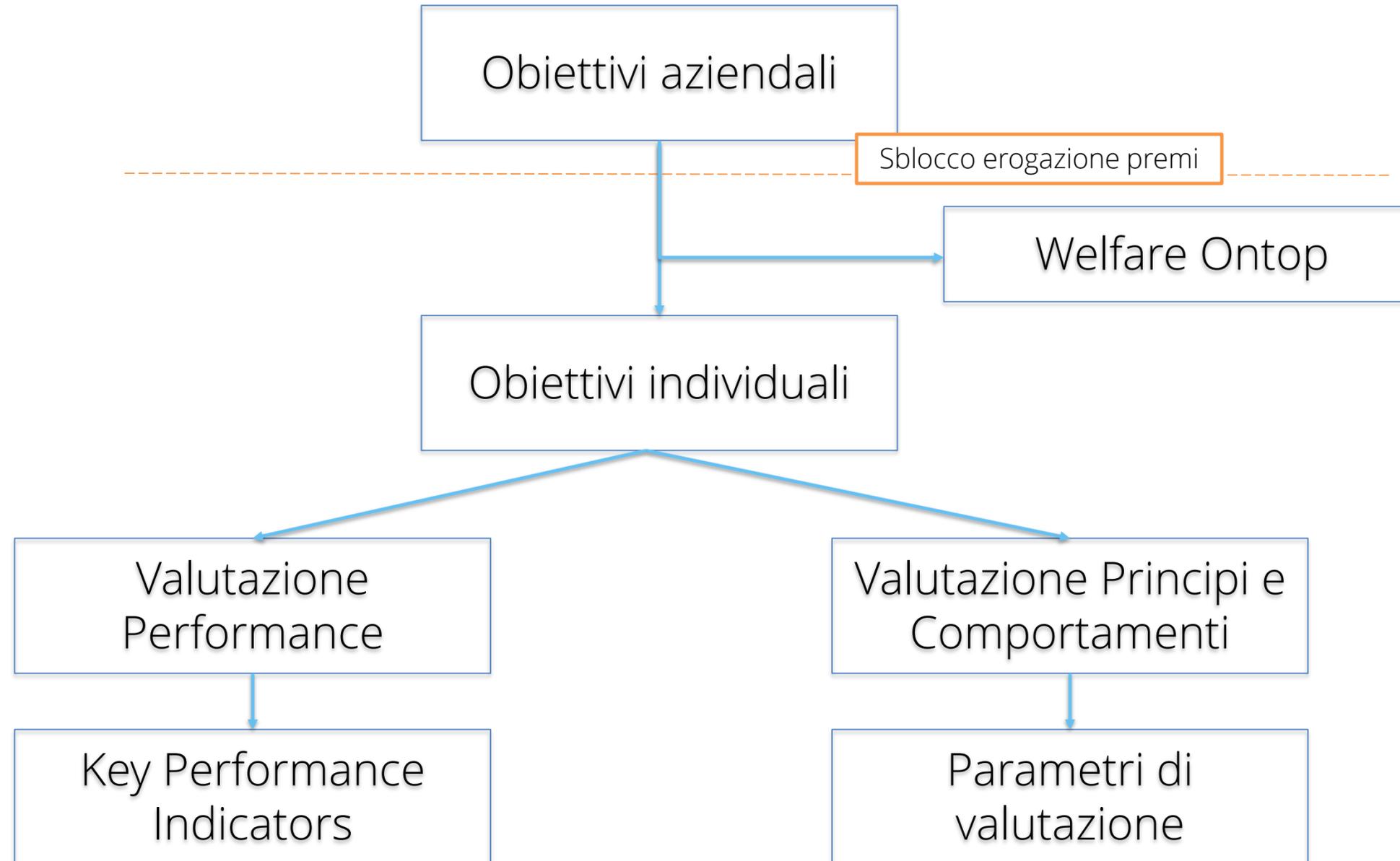
- Creare **motivazione e compartecipazione** verso i valori aziendali
- Analizzare e monitorare gli **obiettivi**
- Eliminare ogni pericolosa **ambiguità** insita in una valutazione soggettiva e informale
- Incrementare il **rendimento organizzativo** e, quindi, la **competitività** del business
- Potenziare l'attrazione e la gestione dei talenti



Il servizio operativo è un percorso...



Il ruolo di HR si configura come un facilitatore. Il processo sarà gestito in modo distribuito dai vari **manager**. Questi ultimi dovranno cambiare approccio alle risorse esercitando la cultura del feedback continuo.



OBIETTIVI AZIENDALI

Rispetto a dove l'azienda si posiziona oggi, quali obiettivi deve raggiungere per il futuro?

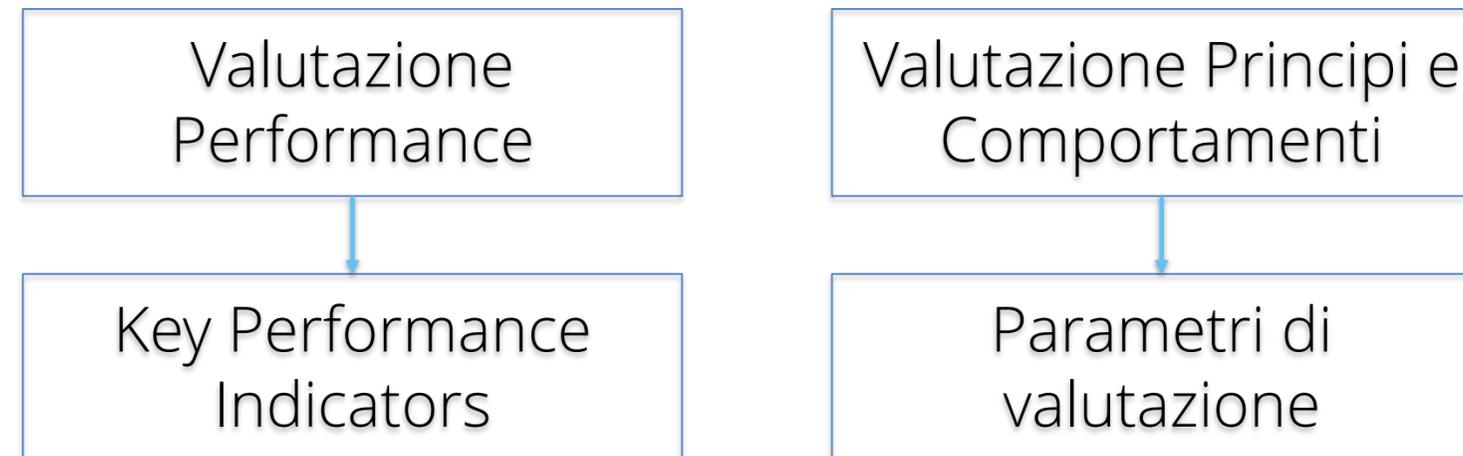
Parametri (Esempi)	KPI (Esempi)
Redditività	Incremento del X%
Produttività	Incremento del X% rispetto la media dei Y anni precedenti
Marginalità commerciale	Incremento del X% rispetto...
Fatturato	...
EDIBDA	...
Crescita	...

L'erogazione del premio è prevista solo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
La compartecipazione, infatti, è uno dei temi trainanti per definire i successivi obiettivi individuali.

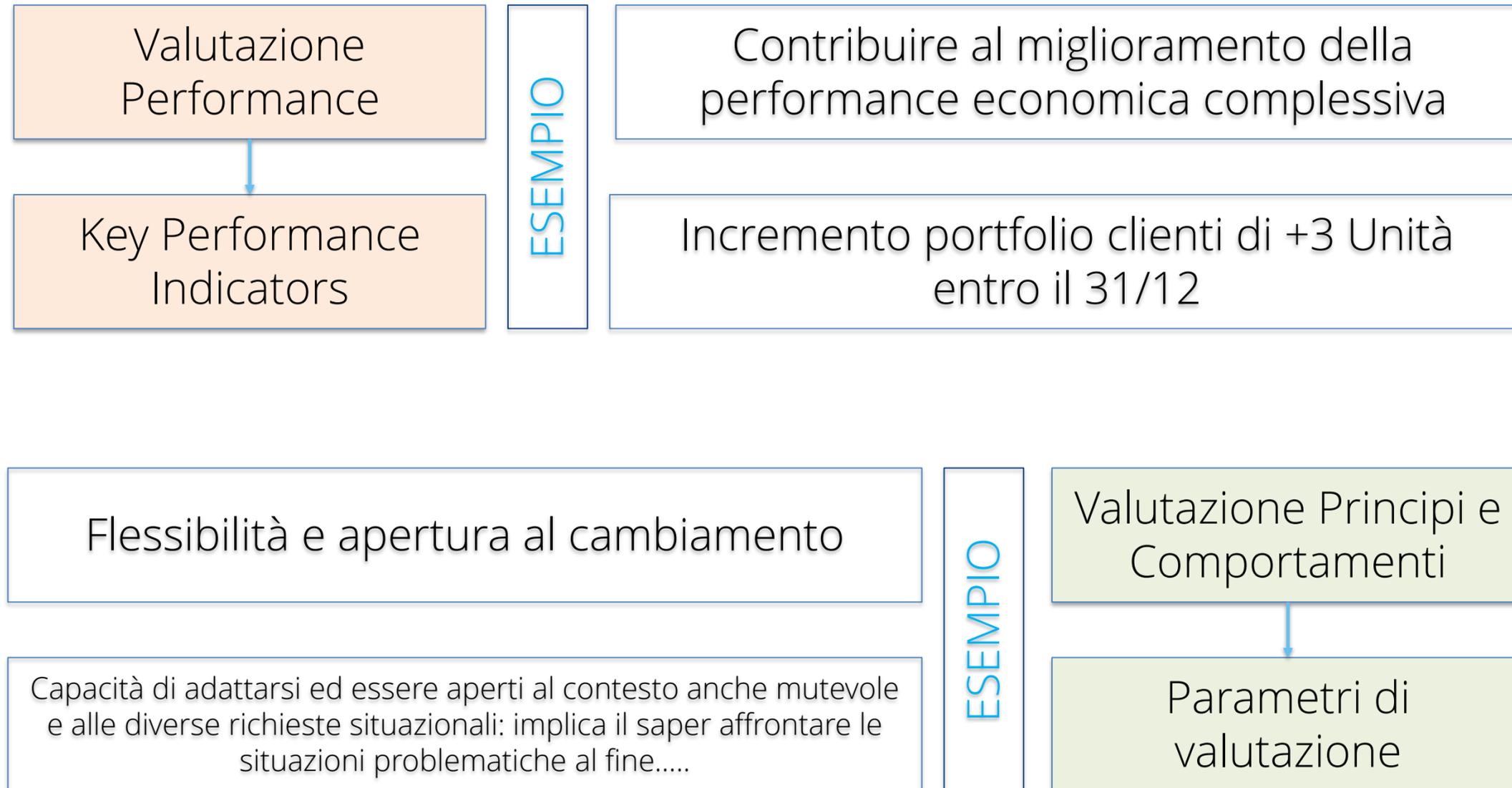
OBIETTIVI INDIVIDUALI

Premesse

- Ricordiamoci che il focus non è sul passato ma sul futuro. Il dipendente è valutato non tanto su quello che ha fatto fino oggi ma rispetto a quanto egli sarà in grado di fare in futuro.
- Si lavora per obiettivi. Il tema del «controllo» viene rivisto.
- Non c'è spazio per giudizi soggettivi. I KPI devono essere chiari e condivisi con il dipendente. Da qui l'importanza di una corretta comunicazione e condivisione tra valutato e valutatore.
- Feedback devono essere costruttivi. Il focus è sulla valorizzazione delle risorse a disposizione nell'ottica di un incremento della produttività aziendale.
- Non solo crescita di competenze tecniche ma anche di soft skills. La mappatura delle competenze serve a valutare il savoir-faire e il savoir-être di ciascuna risorsa.



OBIETTIVI INDIVIDUALI



Il nostro supporto



Definizione del piano di performance attraverso incontri strutturati con proprietà/direzione e manager



Supporto alla comunicazione interna del piano di Performance Management con riunioni plenarie



Supporto alla funzione HR e ai manager durante gli incontri di condivisione delle «schede di valutazione» con i dipendenti



Monitoraggio del progetto e allineamento di metà anno con eventuale aggiornamento scheda di valutazione



Supporto ai colloqui di fine anno con eventuale erogazione delle premialità

Il software che ti aiuta a gestire il piano Per la media grande azienda

Oltre alla definizione di un ottimale impianto di Performance Management personalizzato secondo le esigenze aziendali, abbiamo selezionato un **partner informatico qualificato e di grande esperienza**.

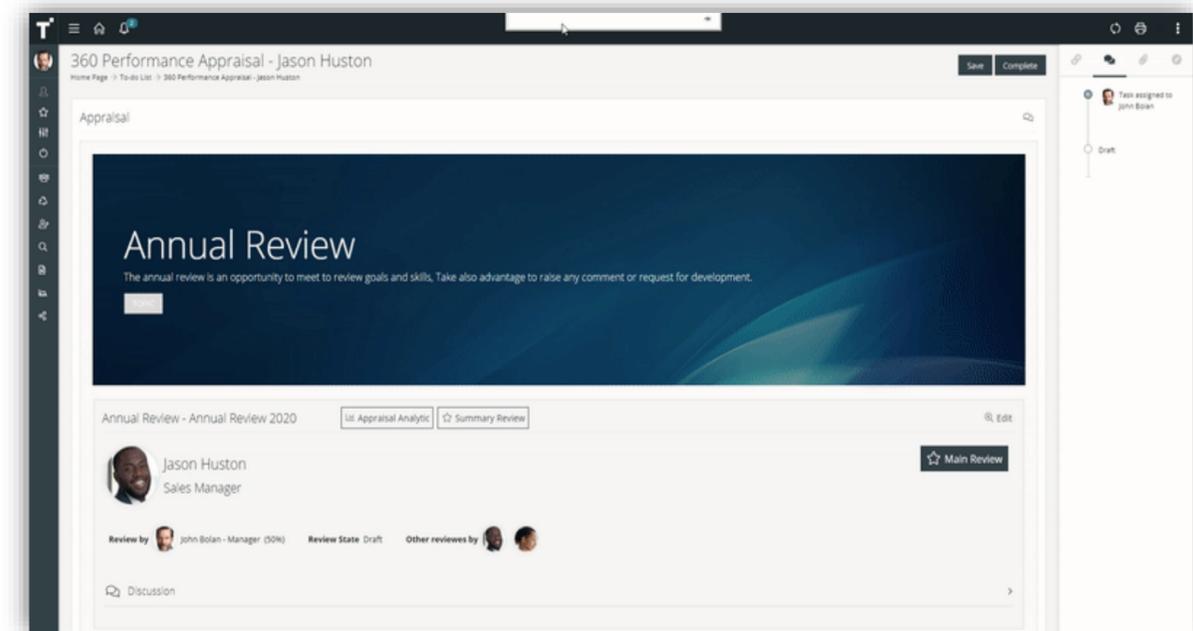
Con loro forniamo una **piattaforma web** di grande qualità con un **pricing agevolato** riservato a tutte le aziende associate ad Assolombarda.

Il nostro supporto, quindi, va oltre l'installazione di un software di facile utilizzo ed economicamente sostenibile ma, grazie alla nostra squadra multidisciplinare, possiamo assistervi con una consulenza mirata alle vostre esigenze sui contenuti, gli importi ed i processi di un sistema di performance management.

Cosa di può fare con la piattaforma?

Gestire facilmente diverse modalità di valutazione:

- MBO
- Valutazione delle Soft Skills
- Feedback
- Valutazione di aderenza al ruolo
- Valutazione del potenziale
- Valutazione mista



WELFARE AZIENDALE

Deborah Radrizzani

Service Manager Welfare



WELFARE IERI E OGGI: QUANTO NE SAPETE DI WELFARE?

Vai in **chat**, clicca sul **sito** indicato (www.menti.com), inserisci il **codice numerico** e **vota** la risposta

Il welfare aziendale in Italia nasce con Adriano Olivetti negli anni '50 del '900?

FALSO!

In Italia la storia del welfare nasce nel '700, quando il re Carlo di Borbone assegna un'abitazione ai dipendenti di una seteria, la Real Colonia di San Leucio. Le forme di welfare si moltiplicano nell'800 con il trasferimento dalle campagne alle città, per creare una rete d'aiuto per migliorare il benessere dei dipendenti. I villaggi operai (es. Crespi D'Adda) ne sono un esempio



WELFARE IERI E OGGI: QUANTO NE SAPETE DI WELFARE?

Vai in **chat**, clicca sul **sito** indicato (www.menti.com), inserisci il **codice numerico** e **vota** la risposta

Nel 2020 la misura di welfare in media più richiesta dai lavoratori riguarda l'ambito dell'istruzione?

VERO!

L'Osservatorio Welfare elaborato dal Centro Studi di Assolombarda sulla base dei dati del 2020 conferma che i servizi maggiormente richiesti dai dipendenti delle aziende associate riguardano l'ambito della scuola e dell'istruzione, seguiti dai fringe benefit e dall'area culturale-ricreativa.



COSA SONO I FLEXIBLE BENEFIT?

IL WELFARE AZIENDALE

Sono una **forma premiante** al lavoratore dipendente in beni e servizi in natura, che **non concorre a formare reddito da lavoro dipendente** (volontaria o in accordo con i sindacati)

Sono **innovativi** perché il dipendente può **scegliere autonomamente** il tipo di servizio da fruire tra quelli elencati dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi (T.U.I.R.), artt. 51 e 100.



Quali beni e servizi ha a disposizione il dipendente?



IL WELFARE AZIENDALE

IL NOSTRO SERVIZIO IN TRE STEP FONDAMENTALI

1. CONSULENZA

- Impostazione strategica e organizzativa del piano welfare aziendale con attenzione alla compliance fiscale del piano stesso
 - Mappatura dei benefits aziendali e integrazione con iniziative di total reward
 - Analisi socio-demografica e dei bisogni delle risorse aziendali
 - Supporto nella scelta di un'adeguata piattaforma di flexible benefit



2. IMPLEMENTAZIONE

- Sviluppo di un piano welfare personalizzato e integrato con iniziative aziendali
- Diffusione di una «cultura welfare» attraverso un supporto alla comunicazione interna efficace



3. OPERATIVITÀ

Monitoraggio dell'ongoing del progetto e costante assistenza e supporto consulenziale all'azienda per tutta la durata del piano



I VANTAGGI DEI FLEXIBLE BENEFIT



Esenzione contributiva sugli stanziamenti in flexible benefits per il datore di lavoro → **SAVING ECONOMICO**

L'**azienda**, grazie al risparmio generato, **auto-finanzia** il programma di Welfare

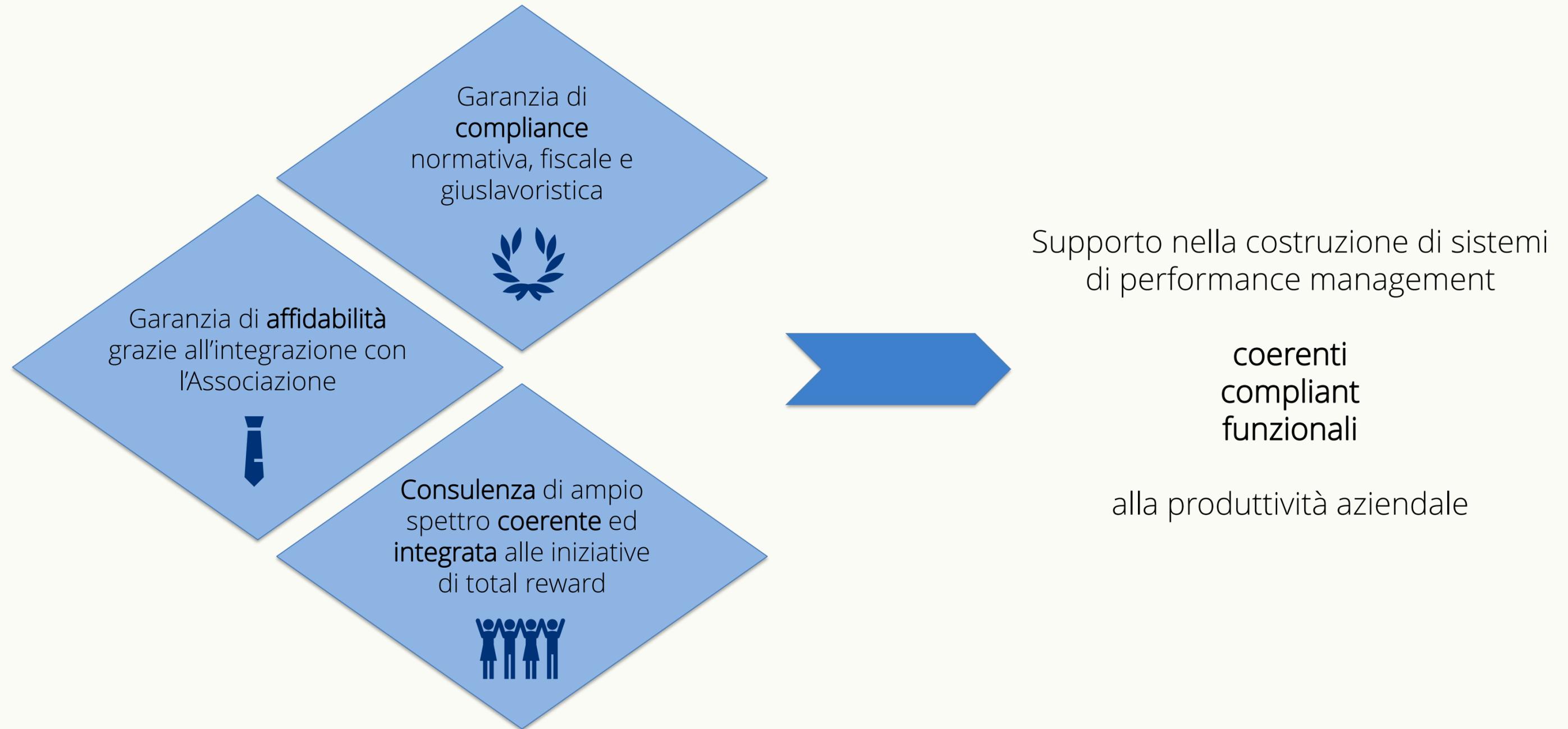


Totale **SGRAVIO DALLE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE** e di back office
→ Saving nella gestione delle risorse interne



Effetti positivi su immagine e clima aziendale e su **EMPLOYEE BRANDING** → leva di attrattività e di retention di talenti

Perchè Assolombarda Servizi?



WELFARE: STRUMENTO PER IL DIPENDENTE E I SUOI CARI

I flexible benefit e il welfare in generale sono strumenti a disposizione e volti al benessere del dipendente ma anche dei suoi familiari.

Assolombarda Servizi in collaborazione con partner qualificati promuove uno strumento capace di educare e supportare i propri dipendenti e le loro famiglie nell'affrontare il fenomeno del Cyber Bullismo e di creare una rete di sicurezza per evitare situazioni di pericolo.



TALENT MANAGEMENT

Davide Inclimona

Service Manager Formazione & Change Management



TALENT MANAGEMENT

PENSARE AL FUTURO

INVESTENDO SUI TALENTI

Le Imprese stanno cambiando, le risorse umane sono sempre più smart e il driver del lavoro non è più il tempo ma il raggiungimento degli obiettivi. In questo nuovo scenario alcune competenze e i loro possessori possono fare la differenza.

Il Progetti di TM devono puntare a costruire nelle imprese un sistema integrato di attività mirate a garantire all'organizzazione, con una visione prospettica: **attrattività, riconoscimento e permanenza delle figure chiave, puntando sulla motivazione diffusa e sullo sviluppo delle competenze**

Il Talent Management come strumento di gestione strategica dei talenti in azienda.



TALENT MANAGEMENT COME STRUMENTO DI SVILUPPO DEL BUSINESS

**TALENT
MANAGEMENT**
Pensare al futuro
investendo sui talenti

Il Talent Management è un processo organizzativo all'avanguardia che permette alle imprese ed HR di garantire all'organizzazione attrattività, permanenza delle figure chiave, motivazione diffusa e sviluppo delle competenze.

Il TM è a tutti gli effetti:

- Una strategia di Business che vede le risorse umane come chiave per migliorare sempre le performance dell'intera struttura;
- Un processo aziendale di riconoscimento e valorizzazione delle competenze chiave per l'azienda;
- Un'evoluzione innovativa della gestione del personale



I VANTAGGI

AUMENTO DEL COINVOLGIMENTO E DELL'IMPEGNO NEI TEAM DI LAVORO

Essere riconosciuti come talenti fa sì che le persone si applichino ancora di più nel raggiungimento dei risultati del proprio team

RIDUZIONE COSTI DEL PERSONALE

Riconoscere il valore e le competenze delle persone interne permette di risparmiare risorse nella ricerca di competenze esterne. Inoltre, una persona che si sente apprezzata e vede riconosciuta le proprie competenze sarà più motivata nel restare in azienda

DEFINIZIONE DEL VALORE AZIENDALE

Introdurre un progetto di Talent Management permette all'azienda di riconoscere e investire sulle competenze e valori che saranno il driver dei successi di business del futuro

VALORIZZAZIONE DEL BRAND E DELLA REPUTATION AZIENDALE

Qualificare l'immagine e la reputazione corporate da parte di clienti, fornitori e dipendenti (anche potenziali). Con una strategia di TM ci si distingue dalla concorrenza.

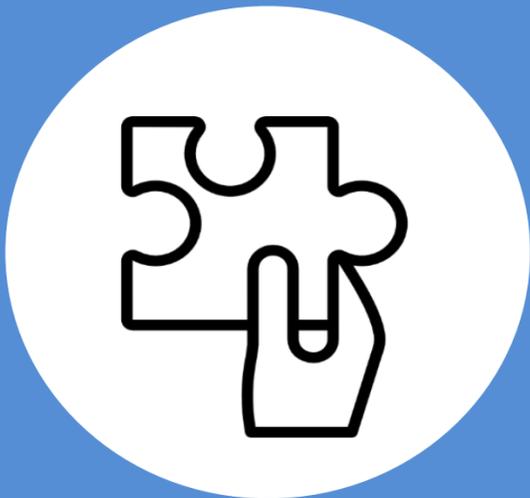
IPOSTESI DI STRUTTURA DI UN PERCORSO DI TM



Re-design
Modello
Competenze



Percorso di
Assessment



Fase di
Feedback e Next
Step

COSA VALUTIAMO NEI TALENTI?

TALENT MANAGEMENT
Pensare al futuro
investendo sui talenti

HARD SKILLS

competenze tecniche, che dipendono dal bagaglio formativo e dalle esperienze lavorative pregresse

SOFT SKILLS

Competenze e abilità trasversali propedeutiche ad un'iterazione efficace e produttiva con gli altri, sia nella vita lavorativa che privata



MODELLO DELLE COMPETENZE

Da un modello generale a uno specifico per la definizione del «Talento»



STUDIO DI FATTIBILITA'

TALENT MANAGEMENT
Pensare al futuro
investendo sui talenti

La tua azienda è pronta? Scopriamolo insieme!

Proponiamo uno studio di fattibilità gratuito al fine di valutare la maturità organizzativa aziendale prima di procedere all'implementazione di un sistema di Talent Management.

Attraverso una survey puntuale e strutturata e un incontro di approfondimento rispetto alla situazione emersa, sarà possibile definire se l'organizzazione è effettivamente pronta ad accogliere un progetto di gestione dei talenti oppure siano necessarie azioni correttive e di valutazione dell'impianto organizzativo.

Lo studio di fattibilità, in sostanza, è una forma di garanzia e tutela rispetto al rischio di implementare un progetto particolarmente strategico senza avere alla base delle condizioni che ne garantiscano il successo!



STUDIO DI FATTIBILITA'

START



CONTATTI

Chiara Belfiore

Service Manager Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo

Mail: chiara.belfiore@assolombarda.it

Cell: 333 8859566

Deborah Radrizzani

Service Manager Welfare

Mail: deborah.radrizzani@assolombarda.it

Cell: 342 1834684

Davide Inclimona

Service Manager Formazione & Change Management

Mail: davide.inclimona@assolombarda.it

Cell: 3480201402

**Necessiti di informazioni
supplementari?**

Non esitare a contattarci!

Sito Internet

www.assolombardaservizi.it

E-mail

assolombardaservizi@assolombardaservizi.it

Telefono

02-583701

Indirizzo

Via Chiaravalle 8

20122 MILANO (MI)

RESTA IN CONTATTO CON NOI!

Seguici sui social:

