

LA COMMUNITY SBARCA IN COSTA SMERALDA

L'Era 2.0 protagonista dell'HRC Academy Meeting 2010

Innovazione è ciò che perfeziona ed eleva il livello di conoscenza migliorando la vita dell'uomo. Ma è anche quel cambiamento capace di generare progresso umano portando con sé valori e risultati concreti e positivi. Così diventa un cardine oggettivo della nostra epoca. Un'era che, inoltre, fa dell'internazionalizzazione una delle sue più autorevoli bandiere. E' proprio su questi due concetti, differenti eppure strettamente compenetrati ed interrelati, che deve innestarsi il dibattito più autentico del nostro tempo. All'ombra di questi due pilastri, HRC ha scelto di inaugurare un interessante viaggio alla scoperta della nostra modernità e del concetto unico di 2.0 che la riassume. La Community si riunirà per l'HRC Academy Meeting, evento in cui personaggi di spicco del mondo accademico, manageriale e dell'informazione discuteranno di temi di basilare importanza per il business di oggi. Gabriele Piccoli, Professor of Information Systems at the Greno-



ble Ecole de Management; Giorgio Mulè, Direttore di Panorama, Emilio Carelli, Direttore di SKY tg24 e David Bevilacqua, AD di Cisco Italia, Michele Angelo Verna di Vodafone, Elia Congiu di Barilla G. & R. Fratelli, Zhanna Terentyeva di Ferrero e Anthony A. Penzone di Philips sono tra gli illustri relatori del convegno.

Giordano Fatali



Investire sull'engagement e sulle risorse internazionali

Quel valore dell'intangibile che semplifica la vita

In che modo i Comp&Ben manager in questa fase economica possono fare la differenza per motivare e trattenere le risorse, pur vedendo ridotti gli strumenti economici di retention?

Si interrogano su questo

(continua a pag. 3)

28 aprile
Milano Nestlé

KG Compensation&Benefit

Leadership, Gender Balance e motivazione

Declinare i principi di Formazione e Sviluppo in puro stile HR

Le prospettive elaborate da SHL Group per favorire lo sviluppo sostenibile delle persone nelle organizzazioni, anche in momenti di forte instabilità come quelli che ultimamente hanno caratterizzato il mercato del lavoro, hanno aperto l'ultima riunione tra Responsabili Formazione e Sviluppo e Direttori Risorse Umane, che si è svolta a San Donato Milanese, presso la prestigiosa sede di BMW Italia, il 22 aprile scorso. Il tema della motivazione – ha sottolineato Ornella Chinotti, Vice President Southern Europe SHL Group - è particolarmente importante per l'impatto e gli effetti significativi che esercita sulla performance. La crisi ha devastato l'assetto motivazionale delle persone e, a tal proposito, si rende necessario monitorare il fenomeno del disengagement per governarlo e riutilizzarlo in chiave di sviluppo per accre-

(continua a pag. 2)

22 aprile
Milano BMW

KG Formazione e Sviluppo

Per visionare i materiali prodotti negli incontri:



Leadership, Gender Balance e motivazione

KG Formazione e Sviluppo

Declinare i principi di Formazione e Sviluppo in puro stile HR

(segue dalla prima pagina)

Il risultato finale: una rilettura dell'esistente in logica di "ri-engagement" e *development* delle risorse. Proprio come testimoniato da Alberto Signori, *Organisational and Development Manager* di Brembo e primo autorevole *testimonial* nel *workshop* SHL. Oggetto della *case history*: *feedback* e *feedforward* da integrare ed utilizzare come strumenti motivazionali per la massimizzazione della *performance*. Tra gli obiettivi dei *manager* vi è sempre quello di produrre prestazioni migliori sia in termini qualitativi che quantitativi. Le migliori scuole HR promuovono il *feedback* e la restituzione del valore di una prestazione messa in atto, seppure altre scuole di pensiero ne abbiano messo in discussione l'efficacia. Inoltre riflettendo sul fatto che troppo spesso le persone vengono valutate per ciò che fanno o non fanno, tralasciando quasi completamente i desiderata personali, in Brembo è stata introdotta la tecnica del *feedforward* per mettere in evidenza in un individuo non soltanto le sue competenze, ma soprattutto le sue aspirazioni, gettando così le basi di un modello organizzativo centrato prevalentemente sulla persona. Il *feedforward* è un protocollo d'intervista, utilizzato in contesti "one to one" oppure "one to many", attraverso il quale sondare le situazioni pregresse della vita di una persona che, indipendentemente dai risultati ottenuti, abbiano generato dei moti di soddisfazione, garantendo il successo delle azioni. Prendere coscienza dei propri meccanismi motivazionali promuove la capacità di autogestirsi per diventare responsabili della propria soddisfazione professionale.

Il caso Telecom Italia, seconda importante testimonianza nel *workshop* SHL in tema di *leadership* ed *organizational development*, è stato presentato da Lucia Biraghi, Responsabile Risorse Umane *Staff and National Wholesales*, e Paola Viola, *HR Senior Generalist*, sull'iniziativa realizzata per promuovere un modo nuovo di interpretare e di agire il ruolo del "legale", orientandolo verso una modalità di lavoro più consapevole del contesto organizzativo, una visione più ampia del *business* e una maggiore collaborazione all'interno delle funzioni. Obiettivo dell'intervento: interpretare e sostenere l'espressione di una *leadership* come ingrediente di integrazione ed attivazione del *team* e degli individui. Da un lato una figura manageriale brillante, con alle spalle una carriera prestigiosa ed un'esperienza internazionale, motivata a portare valore con uno stile di *leadership* diverso, ma soprattutto volenterosa di mettersi in gioco per affrontare i cambiamenti. Dall'altro, un *team* altamente professionale, un'autonomia consolidata, una *leadership* di contenuto focalizzata sul mestiere e sulla propria continuità. In altre parole due mondi molto lontani che bisognava far incontrare. Anche qui, attraverso la restituzione del *feedback* e la *feedforward interview*, il *manager* ha preso consapevolezza del proprio stile di *leadership*, riutilizzando l'esperienza pregressa per portare valore nell'orientamento del *team*. Le forti emozioni, che hanno attraversato il gruppo di *manager* coinvolti, sono state canalizzate in maniera costruttiva verso un'evoluzione rispetto al rapporto di fiducia, passando da un netto scetticismo iniziale ad una progressiva utilizzazione di spazi di ragionamento fino alla condivisione e presa in carico della nuova *road-map* in un'ottica di autosviluppo. Essere protagonisti di un processo di cambiamento concreto e creare valore come gruppo insieme al proprio *leader* si sono rivelati determinanti per il successo dell'intervento, in cui si è cercato di far leva sui punti di forza per far evolvere il *team* e l'intera funzione.

A seguire, per rimanere in tema di motivazione e cambiamenti, il caso Sanpellegrino sull'esperienza del *gender balance*, diventata un *action plan* per tutto il gruppo Nestlé, cui l'azienda appartiene. Definendolo un viaggio lungo ed appassionante, l'*HR Director* Chiara Bisconti ha raccontato come l'iniziativa Primavera, attraverso modalità e pratiche nuove di lavoro, come ad esempio il telelavoro, abbia finito col rinnovare del tutto l'azienda. Un vero cambiamento culturale, nato inizialmente con l'obiettivo di inserire un maggior numero di donne, anche

in posizioni di vertice, che si è rivelato vitale per tutta l'azienda in una prospettiva di inclusione della sfera privata con quella lavorativa. Tra gli obiettivi: una valutazione dei risultati basata sulle *performance*, modalità di lavoro maggiormente centrate sull'ascolto, sul confronto e sulla promozione di chiarezza e trasparenza; un vissuto della maternità o del *part-time* non penalizzante perché la questione centrale è il *business*. Tutto parte dallo sviluppo dell'*awareness*, attraverso dei *training* strutturati in cui coinvolgere anche e soprattutto i *top*, per aumentare la comunicazione all'interno e all'esterno dell'azienda. Supportare la flessibilità, non esclusivamente in termini di maternità, ma soprattutto nei servizi offerti alla famiglia, che hanno un valore etico e sociale fortissimo. Una visione tayloristica della vita impoverisce perché l'esistenza è una ed è piena di attività. Intersecare i vari piani della sfera personale con quella professionale può essere fonte di grande arricchimento. A volte è sufficiente allentare un po' la tensione e uscire dagli schemi rigidi per avere una brillante intuizione. Per essere più produttive, le risorse hanno bisogno di bilanciare al meglio vita privata e vita lavorativa, spostando l'attenzione dalla presenza alla *performance*. Nell'analisi dei risultati del Telelavoro si è potuto evidenziare un netto miglioramento di alcuni servizi, perché le risorse lavorano in maniera flessibile non limitandosi solo a lavorare la mattina o il pomeriggio.

A chiusura della mattinata, la *case history* dei padroni di casa sul lancio della strategia *Number ONE* come attivatore della motivazione, presentata da Chiara Forzatti, *Internal Training Coordinator* BMW Italia. Un progetto declinato in Italia in maniera audace ed innovativa per avvalorare una reimpostazione dell'assetto strategico basato su 12 nuovi principi fondamentali dettati dalla casa madre. Il tutto attraverso interventi informativi e formativi *sui generis*, che hanno visto il coinvolgimento di un *testimonial* d'eccezione, che hanno creato moltissima attenzione attorno al tema, facilitando l'impatto sulla totalità dell'azienda. Un vero e proprio *Number One Event* con l'obiettivo di coinvolgere tutti in prima persona attivando le competenze "extra-professionali" di ognuno in un'interpretazione straordinaria (un ballo, una canzone, una scultura, etc.) dei principi fondamentali. Un progetto che ha segnato un passaggio aziendale importante perché ha dato una spinta notevole alla motivazione delle persone. In tal modo *Number ONE* ha iniziato a sostituire il modello precedente. Tra i *driver* che hanno favorito la riuscita del progetto certamente una cultura aziendale fertile che ha risposto alla proposta di coinvolgimento dimostrando una capacità di lettura trasversale, attraverso una metafora che funzionasse e rimanesse nella storia dell'azienda. Indispensabile il *commitment* di tutta l'organizzazione, primo fra tutti del *top management*, ma anche coerenza e continuità.

22 aprile
Milano BMW



Investire sull'engagement e sulle risorse internazionali

Quel valore dell'intangibile che semplifica la vita

(segue dalla prima pagina)

Con il primo intervento, quello di Eca Italia, viene affrontata la tematica dell'espatrio con un'analisi dei trend internazionali per sviluppare una riflessione sulla gestione di questo strumento anche in momenti in cui appare uno degli elementi da tagliare per la riduzione dei costi. In realtà alcune survey, condotte su un panel internazionale, rivelano che le aziende italiane puntano sull'espatrio più delle altre. E questo per presidiare la gestione a livello manageriale delle operazioni locali nelle posizioni chiave e per favorire lo sviluppo di carriera e la capitalizzazione dell'esperienza per i manager.

Fiat Group, testimonial d'eccezione, interviene per descrivere l'area dedicata alla mobilità internazionale, il Global Mobility Center, gestita da un team di specialisti in sinergia. Sottolineando, proprio come Eca, un nodo cruciale: quello della costruzione di policy attente ai costi e coerenti, in grado cioè di garantire contrattualità per l'azienda ma anche incentivazione ed engagement per il candidato all'espatrio.

E come incentivare chi resta in Italia senza elargire risorse economiche?

3M e Nestlé Italia concordano sull'importanza delle cosiddette leve intangibili, essenziali nel trattenere i talenti in azienda e nel mantenere alta la motivazione delle persone. Nello specifico, gender balance, work life balance e comunicazione appaiono gli elementi di maggior successo, in particolare modo se fra loro collegati e coerenti.

Gli studi organizzativi hanno evidenziato l'esistenza di un valore "competitivo" per le aziende, identificabile in un miglior equilibrio tra vita e lavoro. Si parte dalla rilevazione dei fabbisogni dei dipendenti, con un'attenzione particolare a quelle che sono le esigenze delle donne, troppo spesso costrette ad abbandonare il proprio percorso di carriera in società improntate ad un modello di business basato su linee manageriali nella maggior parte rappresentate dalla popolazione maschile.

I servizi qui implementati hanno l'obiettivo di accrescere il benessere e il livello di engagement complessivo.

Non solo asili aziendali, check-up medici e prestiti dunque, ma anche spazi aziendali dedicati d'estate ai ragazzi o servizi innovativi di supporto psicologico come quelli offerti dal counselling aziendale.

Condizione essenziale del successo delle nuove iniziative dedicate ai dipendenti, e del rilancio di quelle già consolidate, è sicuramente una efficace comunicazione interna, accompagnata dalla misurazione attraverso indagini interne della percezione dei dipendenti, in un approccio dinamico di rivisitazione.

Piccole grandi idee che hanno tuttavia la grande possibilità di rendere la vita delle persone più semplice. In questa ottica l'intangibile diventa qualcosa di palpabile e prezioso, quantificabile, un accrescimento personale e professionale quasi paragonabile ad un aumento di stipendio.

28 aprile
Milano Nestlé



Attraverso HRCommunity Academy è possibile visionare tutti i materiali prodotti negli incontri:

- Abstract KG
- Casi aziendali presentati - presentazioni e materiali
- Trascrizioni degli incontri
- Podcasting
- Video

Clicca qui

La voce della *Community*

La Gestione nel Caos

E' la reattività l'asso nella manica di Jabil

di Adriano Caponetto - HR Italy, Jabil Circuit Italia

Tenersi al passo con i tempi significa oggi fare della complessità organizzativa un'autentica arma contro la crisi, ricorrendo ad una serie di principi di base che portano l'azienda a fare un passo avanti transitando attraverso fasi ben precise. Passando dall'organizzare all'organizzarsi e dallo strutturare al destrutturare. Ma anche da una condizione di malessere ad una condizione di benessere, e dal vincolo alla possibilità. Il che significa spostarsi dall'asse dell'efficienza a quello dell'eccellenza. Un percorso importante per una realtà aziendale, quella di Jabil Circuit, la cui attività consiste nel fornire alle imprese di tipologia OEM (*Original Equipment Manufacturer*) una serie di servizi in ambito manifatturiero (*Electronic Manufacturing Services*) a costi altamente competitivi. Gli EMS *provider* producono apparecchiature elettroniche su specifica e con il marchio dei loro clienti. I clienti di Jabil sono OEM leader mondiali in diversi segmenti del mercato dell'elettronica: telecomunicazione, *internet networking*, PC, periferiche, *automotive*, prodotti di consumo.

“I mutamenti di carattere politico-economico-sociale-tecnologico avvengono a velocità tale da imporre alle imprese la necessità e la capacità non solo di riconoscerli, ma soprattutto di anticiparli per garantirsi una reale sopravvivenza.”

I mutamenti di carattere politico-economico-sociale-tecnologico avvengono a velocità tale da imporre alle imprese la necessità e la capacità non solo di riconoscerli, ma soprattutto di anticiparli per garantirsi una reale sopravvivenza. In caso

contrario, i vantaggi competitivi costruiti nei confronti della concorrenza non possono essere sostenuti a lungo. Tutto questo richiama alla mente la massima di darwiniana memoria “Non sono i più forti della specie che sopravvivono, né i più intelligenti, ma i più reattivi al cambiamento.”

Per reagire al cambiamento, alla crisi che ha colpito il settore dell'ICT, abbiamo agito proattivamente, provvedendo ad una ristrutturazione tecnico-organizzativa tesa ad evitare che la crisi del settore si ripercuotesse eccessivamente sull'impresa. Un processo che ha puntato sulla ridefinizione della struttura produttiva al fine

di non perdere la propria *competition* sul mercato, sia nel breve che nel lungo termine.

Per rendere operativi simili interventi, abbiamo presentato un robusto piano di investimenti, richiedendo e ottenendo la cassa integrazione guadagni straordinaria per il periodo 2006-2010, con lo scopo di garantire la massima *customer satisfaction* e mantenere comunque elevata la competitività evitando il trasferimento delle attività in Paesi con costi di produzione minori. La nostra volontà pertanto è stata quella di garantire la permanenza in Italia di una catena del valore realmente importante, anzitutto diffondendo una “cultura della conoscenza e della qualità” che consentisse il passaggio da *worker* a *knowledge worker* attraverso la predisposizione di percorsi formativi che tenessero in conto il cosiddetto *workplace within*, ovvero il vissuto lavorativo della persona e il modo in cui le proprie caratteristiche individuali contribuiscono alla *performance*.

Sono così stati realizzati numerosi interventi: per ciò che riguarda gli investimenti economici su impianti e macchinari di nuova generazione; in relazione all'erogazione di attività formativa, con oltre 185mila ore di attività in aula e *on the job* su un totale di 800 dipendenti; per quel che riguarda l'ampliamento del proprio portafoglio clienti, superando la struttura monocliente a favore di una struttura pluriclientelare che consentisse il transito da un *Low Mix High Volume* ad un *High Mix Low Volume*.

Cosa evidenzia tutto questo? *In primis*, buona capacità del *management* di individuare nuove opportunità di *business* senza vincolarsi in modo rigido a quanto definito nel piano. Spesso un problema nell'elaborazione del piano di risanamento o una miopia del *management* possono inficiare la possibilità di individuare nuove opportunità di sviluppo. Per questo, oggi cerchiamo di diffondere a tutti i livelli una cultura di organizzazione creativa ed innovativa, che muova dalla forte necessità di condividere valori, *vision* ma anche bisogno di diversità, metabolizzando la complessità come via di mezzo tra condivisione e diversità. Un *modus operandi* che porta a considerare in azienda coraggio, flessibilità e riflessi pronti sullo stesso piano della previsione, della capacità di predizione e pianificazione. Gli elementi cardine di una vera *adaptive enterprise*.

La voce della *Community*

Parliamo di “talenti”!

La caccia al profilo ideale in Acea

di Maria Grazia Costa - Personale e Servizi Responsabile Sviluppo e *Compensation*, Acea Spa

Caro lettore, so cosa stai pensando: “Wow... finalmente un argomento nuovo! Eccone un'altra che parla di ‘talenti’!”. Ebbene sì, l'oramai abusato concetto di talento, proposto in tutte le salse dalle multinazionali fino ai piccoli uffici, è sempre di moda, soprattutto se si considera che in tutti i settori, e non più solo in quello dei servizi, la vera unica Risorsa che fa la differenza è rappresentata dalle Persone. D'altro canto, “c'è la crisi” è il *mantra* del momento: il rallentamento dei ritmi del mercato del lavoro e i *trend* economici degli ultimi anni mettono a dura prova la *crème* dei Responsabili del Personale nelle Organizzazioni le quali, oramai a fatica, corrono dietro al *ROI*. “Attrarre, trattenere e motivare” queste Risorse di valore è diventata una bella sfida!

I progetti “a caccia di talenti” che, personalmente, ho condotto negli ultimi anni in Acea partono da analisi a 360° della persona. Le danze si aprono di solito con un classico: un'indagine delle competenze tecniche (perché negarsi uno *skill management*?) a cui fanno seguito *capabilities* e comportamenti organizzativi. Trovo utile l'atterraggio a ruoli e profili, perché le famiglie professionali sono spesso una generalizzazione eccessiva presentando un livello di dettaglio insufficiente.

Nel contempo, il coinvolgimento del *Management* è garantito dal lavoro a quattro mani con i Responsabili di Linea al disegno dei profili ideali. Trovo particolarmente efficace la parallelizzazione delle due attività progettuali, non solo in termini di garanzia del sempre indispensabile e, a volte agognato, *commitment*, quanto ai fini della armonizzazione (a volte bisognerebbe, forse, parlare di alfabetizzazione) del linguaggio. Il *match* tra il profilo ideale (che, in partenza, coincide con Superman!) e il profilo reale, disegnato grazie all'indagine approfondita delle competenze effettivamente possedute dal forse-talento, è di estremo interesse soprattutto per l'allineamento del linguaggio: il primo lavoro da fare (ops... era già nel *Gantt* di progetto!) è l'allineamento delle aspettative Capo-Collaboratore. E ora che tutti parliamo la stes-

sa lingua, andiamo avanti con le analisi di dettaglio. Nei miei progetti non “bypasso” le caratteristiche personali delle Risorse coinvolte e l'indagine, solitamente, si spinge in qualche *database* che, attraverso il complicatissimo incrocio di qualche milione di algoritmi, mi restituisce le Risorse sottoforma di colori, stelline, o pallini su una matrice a doppia entrata.

Ovviamente, non si può prescindere dalla *performance*. Mentre gli strumenti informativi incrociano variabili psicometriche, nella valutazione della *performance* parole come “obiettivo”,

“Nella valutazione della performance parole come “obiettivo”, “raggiungimento”, “misurabilità”, imperano sovrane.”

“raggiungimento”, “misurabilità”, imperano sovrane.

Quando il terreno è fertile (come nel progetto che seguo al momento in una delle più numerose e complesse Società del Gruppo) mi spingo agli aspetti motivazionali – mi piace definirli i “propellenti del *day by day*” – e con una piccola indagine di clima costruita *ad hoc* e condotta nell'Area che ospita il forse-talento, vado ad indagare le condizioni di contesto.

Bene! Tutte le variabili che servivano ci sono e i dati sono tutti nel DB Talenti! Ma cos'è, spesso, il “DB Talenti”? A volte succede di non poter lavorare con un sistema informativo integrato (tipo SAP con tutti i suoi moduli e sotto-moduli) e qui l'arte di arrangiarsi impone una rivisitazione della precedente sottovalutazione di Excel e Access che, da quel momento, diverranno i tuoi inseparabili amici.

E qualche volta, a indagine conclusa, con la tua bella mappa in cui hai inserito tutte le Risorse, dopo aver fatto un lavoro accurato per incrociare la “stellina in alto a destra della matrice di sintesi con il quadratino in basso a sinistra pronto al cambiamento” scopri che l'ennesima operazione di *joint venture* partita venerdì pomeriggio comporterà la ri-organizzazione del Gruppo... A ri-caccia di talenti!

Sei un HR Manager? Vuoi collaborare anche tu alla *webzine* HRC con un articolo?

Contatta i coordinatori delle aree dei Knowledge Group:

Tel. 06.8191.5246 - 06.8191.5248 - 06.8191.525

email: kg@hrcommunityacademy.net

I PROSSIMI EVENTI

KG "Amministrazione e Report HR" Milano, 25 Maggio

A Giovanni Rombi, Responsabile Settore Retribuzioni e Costi del Personale Saras, il compito di presentare, all'interno del KG Amministrazione del Personale e Report HR, l'intenso caso aziendale dedicato al "Reporting analitico sul mondo HR", che si terrà a Milano il 25 maggio p.v. presso la sede di Intesa Sanpaolo. Nell'ambito dell'intervento sarà curata la storia di Saras, società capo gruppo, e il relativo impegno volto ad amministrare operativamente altre sei società attraverso uno strumento analitico e di supporto alle decisioni di semplice lettura e facile navigabilità.

A seguire, i casi targati Intesa Sanpaolo, con l'interessante intervento di Danilo Rimoldi, Responsabile Amministrazione del Personale Intesa Sanpaolo, intitolato "Amministrazione del Personale: indicatori e kpi per misurare la qualità del servizio. Un approccio metodologico"; e "Mission e attività di una struttura dedicata al controllo degli andamenti del costo del lavoro e degli organici", focus dell'intervento a cura di Cinzia Paleari, Responsabile Organici e Costo del Lavoro. Due differenti ma interrelate occasioni per esaminare insieme il complesso dei motivi che hanno condotto una realtà storica come il gruppo Intesa Sanpaolo a sviluppare una nuova metodologia operativa centrata sull'Amministrazione del Personale e a creare una struttura operativa specificamente dedicata al controllo delle variabili correlate al costo del lavoro. L'incontro offre l'opportunità di condividere i principi che ispirano la mission della struttura, prendendo poi visione nel dettaglio dei passi compiuti ed avvalendosi a titolo di esempio pratico delle esperienze maturate all'interno del Gruppo più di recente.

INCONTRI DI KNOWLEDGE MANAGEMENT

BPD- Best Practice Day Roma, 15 Giugno

Workshop, Best Practice e Testimonianze eccellenti dal mondo HR

Un'agenda densa e temi caldi nella programmazione del prossimo BPD che si terrà a Roma, presso l'NH Giustiniano, il 15 giugno p.v. Di seguito le macrotematiche e titoli degli interventi tenuti dai diversi partner HRC:

ADP - Amministrazione del personale in outsourcing

Quando elaborare il cedolino non basta più: dall'elaborazione paghe alle leve di governo delle Risorse Umane in azienda. Il caso Mondo Convenienza

RANDSTAD - L' Outsourcing dei processi HR a 360°

Full HR Services: servizi innovativi per la gestione dei processi HR. Dall' employer branding all'inserimento della risorsa in azienda: il caso Tetra Pak

MONSTER - Employer Branding

Le politiche di Employer Branding a supporto dello sviluppo della propria identità digitale

ASSET - Sistemi innovativi per la gestione delle risorse umane

Dal cruscotto gestionale alla valutazione delle prestazioni: il caso Poste Italiane

INAZ - Outsourcing valore e innovazione nell'amministrazione del personale

Strategie che fanno crescere le persone, le persone che fanno crescere l'azienda

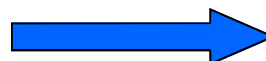
GI GROUP - Greenjobs

L'impatto dei green jobs sul mercato del lavoro italiano

KG "Amministrazione e Report HR e e Compensation&Benefit" HRC Web TV, 17 Giugno

MAGGIO 2010			
<input type="checkbox"/>	venerdì 21 maggio - sabato 22 maggio	Executive Training Programme Challenge - Patrocinio HRC	ROMA Exxon Mobil
<input type="checkbox"/>	lunedì 24 maggio	Lavoro: scenari futuri e strumenti per il presente a 40 anni dallo statuto dei lavoratori Gi Group - Patrocinio HRC	MILANO
<input type="checkbox"/>	martedì 25 maggio	Report HR - Amministrazione del personale Knowledge Group Interaziendale	MILANO Intesa San Paolo
<input type="checkbox"/>	sabato 29 maggio - martedì 1 giugno	HRC ACADEMY MEETING L'appuntamento annuale di aggiornamento manageriale della Community	OLBIA - COSTA SMERALDA Villaggio Valtur Colonna Beach
GIUGNO 2010			
<input type="checkbox"/>	giovedì 10 giugno	Secondo Rapporto Randstad sul Mercato del lavoro in Italia "I cambiamenti in tema di Ammortizzatori Sociali, le figure professionali richieste e il ruolo delle Agenzie per il Lavoro" Patrocinio HRC	TORINO Unione Industriale Torino
<input type="checkbox"/>	martedì 15 giugno	HRC Best Practice Day Workshop, Best Practice e Testimonianze eccellenti dal mondo HR	ROMA NH Giustiniano
<input type="checkbox"/>	mercoledì 16 giugno	Bosch TEC: Basket Training con Gianmarco Pozzecco a cura di Bosch Tec - Patrocinio HRC	MILANO Quanta Sport Village
<input type="checkbox"/>	giovedì 17 giugno	Amministrazione del personale e Compensation & benefit Knowledge Group Interaziendale	HRC WEB TV
<input type="checkbox"/>	giovedì 17 giugno	Secondo Rapporto Randstad sul Mercato del lavoro in Italia "I cambiamenti in tema di Ammortizzatori Sociali, le figure professionali richieste e il ruolo delle Agenzie per il Lavoro" Patrocinio HRC	BRESCIA Villa Fenaroli
<input type="checkbox"/>	mercoledì 23 giugno	HRC Aperitif A oena con la Community	ROMA
<input type="checkbox"/>	giovedì 24 giugno	Compensation & Benefit Knowledge Group Interaziendale	HRC WEB TV
<input type="checkbox"/>	venerdì 25 giugno - sabato 26 giugno	Executive Training Programme Challenge - Patrocinio HRC	ROMA Johnson&Johnson

PARTECIPA SUBITO!



QUESTION TIME...

Le domande del mese

Check up medico

La tua azienda offre un *check-up* medico? A quali categorie (Dirigenti, Impiegati, Quadri)? Quale è il costo del *check-up*? Il dipendente/dirigente che beneficia del *check-up* versa un contributo a suo carico?

Polizza Invalidità Permanente

La tua azienda offre una polizza Invalidità permanente da malattia? A quali categorie (Dirigenti, Impiegati, Quadri)? Quale è il costo della polizza? Il dipendente/dirigente che beneficia della polizza versa un contributo a suo carico?

Distribuzione Forzata rispetto a Valutazione Performance

In relazione al sistema di Valutazione delle Performance individuali che utilizzate nella vostra azienda : i *manager* che valutano i collaboratori sono liberi di esprimere il loro giudizio, nell'ambito di una scala di valori (ad es. "Non Adeguato", "Adeguato", "Eccellente", etc.)? Vi è una distribuzione forzata cui debbono attenersi (ad es. massimo 10% di eccellenti, etc.)?

Se applicate una distribuzione forzata: potete spiegare brevemente come funziona? Avete riscontrato problemi, o avete avuto *feedback* positivi o negativi dal *Management* e dai valutati?

Se non applicate una distribuzione forzata: avete in programma di adottarla? A vostro parere, potrebbe essere uno strumento efficace ?

Nella *Community* sono state formulate queste richieste.

Partecipa anche tu!

kg@hrcommunityacademy.net

ABI HR 2010 - BANCHE E RISORSE UMANE

"Occupazione di qualità: Strategie per lo sviluppo"

Discutere le tematiche della gestione HR creando un momento di forte sinergia tra i vari settori produttivi, al fine di stimolare un confronto tra i professionisti delle risorse umane, è stato l'obiettivo del Convegno HR 2010, organizzato dall'ABI in collaborazione con HRC Academy il 12 e il 13 maggio u.s. a Roma presso Palazzo Altieri.

Il dibattito è stato arricchito dai punti di vista di auto-

revoli esponenti provenienti dall'industria finanziaria e non, dal mondo istituzionale e da quello accademico . Tra gli interventi più illustri indichiamo quelli di: Maurizio Sacconi, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Cesare Damiano, Capogruppo PD e membro della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, Maurizio Castro, Componente della Commissione Lavoro del Senato.



HR 2010
Banche e Risorse Umane

ABI Associazione
Bancaria
Italiana
HRC
academy

Occupazione di qualità:
Strategie per lo sviluppo

12/13 MAGGIO 2010 - ROMA, PALAZZO ALTIERI

Vuoi approfondire queste tematiche e conoscere i contenuti sviluppati negli incontri?

Aderisci alle attività promosse dalla Knowledge Community House:

Gruppi interaziendali, HRC Web Tv, Call Conference, Question & Answer con il Network HRC

Contatta i coordinatori delle aree dei Knowledge Group

Tel. 06.8191.5246 - 06.8191.5248 - 06.8191.5253

email: kg@hrcommunityacademy.net