

Da San Pietro a New York City, tutti gli eventi del 2011

Tra conferme e novità, HRC accompagna il lavoro HR in un clima sempre più international

Chiuso un 2010 ricco di eventi e iniziative, mi appresto a dare inizio a un nuovo anno ancora più sfavillante.

Calendario alla mano, sono circa **100 le occasioni di incontro, condivisione, visibilità, networking** che ci attendono. Tanto per fare un esempio, in dodici mesi abbiamo previsto **57 eventi de visu** tra Roma, Milano - centri nevralgici delle nostre attività - Torino, Cagliari, Maranello e New York City.

Già, il 2011 rappresenta l'anno della consacrazione della Community a livello internazionale, come dimostra l'**HR International Meeting** fissato dal 2 al 4 giugno a Villasimius in Sardegna, a cui interverranno professori internazionali, Amministratori Delegati, Direttori Risorse Umane ed HR Manager provenienti da ogni parte del mondo.

Considero l'HR International Meeting la punta di diamante del palinsesto HRC, ma sono tante le novità che ho il piacere di introdurvi. A partire dal **Best Practice Award**, evoluzione di un format di successo come il Best Practice Day, che ha l'obiettivo di premiare le migliori "buone pratiche" attraverso un riconoscimento per ciascuna funzione HR. Rimanendo nell'area Management, non posso non citare una pietra miliare come la **Knowledge Community House** che, a partire da quest'anno, si arricchisce del vostro intervento in qualità di **opinion leader in Round Table** dedicate. Il tutto per favorire un confronto e uno scambio di conoscenze di alto livello.

E poi ancora, abbiamo confermato gli appuntamenti con l'**HRC-Cisco Telepresence** e l'**Osservatorio sulle politiche retributive** studiato

con Towers Watson. Da quest'ultimo progetto nascerà un libro dedicato al tema in cui i Direttori Risorse Umane potranno presentare i risultati sulla sperimentazione avviata internamente alla propria azienda.

Il 2011 non è di certo privo di occasioni di networking. A settembre c'è l'immane **Trofeo Velico** e, per gli appassionati di calcio, c'è l'**HRC Football Team**. I lavori emergenti nell'ambito della Green Economy saranno oggetto del tradizionale incontro con le **Istituzioni**. Rimanendo nell'area istituzionale, a febbraio HRC patrocina l'evento dedicato al **Management by Ethics**, organizzato dagli amici del consorzio ELIS in collaborazione con la Pontificia Università della Santa Croce, insieme ai quali abbiamo ottenuto nello stesso periodo una **Udienza Solenne con il Santo Padre**.

Infine, voglio ricordare che mancano solo poche settimane per vedere approdare il Lavoro e l'Orientamento in tv, sugli schermi di La7, con **"Il Contratto - Gente di Talento"**, in onda ogni settimana per dodici puntate, in **prime time**, a partire da febbraio.

Elencare tutte le nostre attività in queste poche righe è impossibile. Quindi, il mio suggerimento è di consultare direttamente il calendario dei nostri eventi. Non esitate a prenotarvi alle iniziative che sono di vostro interesse...cominciamo questo nuovo, fantastico anno insieme!

Giordano Fatali



Nuove prospettive e politiche per il lavoro

I piani di azione sociale condivisi nell'incontro con le istituzioni HRC

Ammortizzatori sociali, precarietà, flessibilità, *welfare*, formazione, alcuni dei temi affrontati durante il convegno "HRC incontra le Istituzioni", tenutosi a Roma il 1° dicembre 2010 presso l'Auditorium Via Veneto alla presenza di una nutrita platea di Amministratori Delegati, Direttori Risorse Umane ed HR Manager. A confrontarsi su tematiche tanto strategiche

per le politiche sociali e del Lavoro del nostro Paese, un *panel* particolarmente autorevole di relatori provenienti dal mondo istituzionale, sindacale, industriale, aziendale e legale, che ha dato vita a un dibattito animato e profondo che ha offerto importanti spunti di riflessione a tutti i presenti in sala.

Ad aprire il giro di tavolo, moderato dal Direttore di Sky TG24, Emilio Carelli, è stato il Vicepresidente della Commissione Lavoro e Previdenza sociale del Senato, Tiziano Treu, che ha posto fin da subito la necessità di una riforma e di un adeguamento degli ammortizzatori sociali che non possono essere centrati esclusivamente sulla cassa integrazione, dal momento che "(...) la cassa integrazione non può reggere per sempre".

Dello stesso avviso è stato il Segretario confederale della Cisl, Giorgio Santini, per il quale l'elevato numero di ore di cassa integrazione rappresenta uno dei nodi da sciogliere, soprattutto se messo a confronto con il paradosso di centinaia di posti di lavoro disponibili su cui, tuttavia, si riscontra una difficoltà di reperimento di personale.

Per Giorgio Usai, Direttore Area Relazioni Industriali e Affari Sociali di Confindustria, lo snodo evolutivo deve essere centrato su un cambiamento di mentalità: un esempio su tutti la corsa ai concorsi pubblici basata sulla logica del posto sicuro. La logica del posto fisso "garantito a vita" oggi non può rappresentare di per sé la polarizzazione in grado di realizzare politi-

che di sviluppo economico e sociale per il Paese. Bisogna ricordare che esiste una fortissima concentrazione di lavoro precario proprio e soprattutto nella pubblica amministrazione attraverso i comparti della scuola e della sanità. I precari nelle imprese private, ha sottolineato, rappresentano solo il 5% della forza lavoro rispetto ad una media europea del 15%.

Secondo l'Amministratore Delegato di Gi Group, Stefano Colli-Lanzi, il nodo da sciogliere non risiede tanto negli ammortizzatori sociali, ma nelle forme di politica attiva capaci di stimolare la crescita pensando in maniera diversa e puntando a politiche di *welfare* che non siano di tipo esclusivamente risarcitorio, favorendo invece forme attive di sviluppo e di aggiornamento professionale. In chiusura,

Francesco Rotondi, Avvocato Giu-slaborista *Founding Partner* di Lablaw, ha affrontato il tema della precarietà sottolineando come troppo spesso capita di utilizzare impropriamente gli ammortizzatori sociali anche in quelle situazioni in cui non sono strettamente indispensabili.

Il Convegno si è infine concluso con l'intervento del Ministro del Lavoro, Maurizio

Sacconi, che ha evidenziato come la crisi del debito pubblico costringa a scegliere e ad individuare come competere attraverso l'obbligo rappresentato da necessità di bilancio rigorose. Ancora una volta ha affrontato un tema a lui particolarmente caro: la formazione. Attraverso una formazione centrata e allineata alle esigenze del mondo produttivo, eliminando i percorsi che non danno competenze adeguate alle richieste di mercato e favorendo un maggior dialogo tra il mondo della scuola e del lavoro, si può recuperare uno spazio importante di sviluppo per il Sistema Paese



1 dicembre 2010
Roma Auditorium Via Veneto

Alessia Vincioni
a.vincioni@hrcommunityacademy.net

Are our structures working? Are we working our structures?

By Paul Sparrow, Centre for Performance-led HR 

When we look at the level of change in our organisations, and the need for deep change in business models, some HR leaders have made an over simplistic interpretation of their delivery models. This is what we concluded based on our research into HR delivery models last year. We are now extending this survey into Italy and it will be available on the HRC website www.hrcommunityacademy.net by the end of January. Take part! The June conference can build on your experiences of HR transformation.

Existing HR thinking – dominated recently by Ulrich’s views on delivery models - has helped the function think about the structures (how HR should organise its processes) and role changes associated with a separation out into transactional work, HR business partners and centres of expertise/ excellence. It has also helped change HR from a process-specific function into a business with its own Profit and Loss and concomitant transparency and ROI visibility. Ulrich argues that HR’s structure and delivery model are merely enablers. It is what the delivery model enables HR to do as perceived by customers that adds the value. HR being organised like a professional services firm is not a new organisation design, but is new in its application to HR. Ulrich is clear that this organisation design does not make sense in all settings, and it should be aligned to the way the business is organised.

There has been substantial interpretation of Ulrich’s original ideas into the “structures” now commonly implemented but also some blind allegiance to ideas without sufficient homework! We often accept received wisdom about how things should be done as though that wisdom has been handed down on tablets of stone! These tablets, commonly known as “best practice”, are reinforced by management texts and consultancy material, often with minimal critical reflection. Little time may be spent on considering alternative possibilities.

Here are some findings in the UK:

53% of HR functions understood the organisational capabilities in the strategic plan

- 89% agreed their HR structures needed further refinement to truly add value,
- Only 30% believed their HR structures were flexible enough
- Only 25% believed that HR has help develop learning about how best to execute strategy.

We must ask some testing questions of our HR structures: Possible causes of dissonance in HR Delivery Models: Is it that...

The specifics of the design are inappropriate to the organisation’s need and need refining?

The architect’s plans have been misread and misunderstood?

Other motivations (cost cutting and work simplification) have hijacked or distorted otherwise well-intentioned HR-structure change projects?

The quality of the HR professionals has been found wanting, in terms of the demands the model makes upon them? The surrounding culture of the organisation is non-accepting of these changes?

Line managers are not ready and prepared to adapt their own responsibilities?

Are the challenges of implementation proving to be more complex than anticipated - especially when one looks at this across multiple geographies?

Certainly there is concern with regard to the capability of many HR professionals - a lack of business acumen within HR, the need for up-skilling of the HR team, and building on its cultural insight. Centres of expertise or excellence still face problems of resource alignment, instability in demand for expertise, and communication problems with other elements of the HR delivery model. The quality of expertise remains an issue, as does blending knowledge in the centres between generalist skills and specific business model insight. Within HR service centres, problems of provider performance (reliability, skills levels, insight into business culture, quality of communication) persist. User behaviour, quality assurance and service responsiveness continue to present problems.

Is there a solution? Yes, but more attention must be paid to embedding the HR structure in the surrounding business networks, and we need better insight into the definition of what a centre of excellence should really be.



Office affair? Declare it in writing, says UK boss

LONDON - A local authority in Britain was accused by union bosses on Tuesday of planning an "Orwellian dictat" by compelling staff to write to their manager to reveal any office romance they had with a co-worker.

The proposal is contained in a draft policy on relationships at work produced by human resources officials at Fenland District Council, which covers a rural area in central England north of Cambridge.

"Any employee who embarks on a close personal relationship with a colleague working in the same team must declare the relationship to his/her manager in writing," the document said, adding the details would go on the employees' personal files.

Furthermore, the policy warns that "intimate behaviour during work time is not acceptable".

"This applies during all working time (not flexed off time), both on and off Council sites," the document added. "Any breach of this could be regarded as a disciplinary offence ... leading to disciplinary action."

The Trades Union Congress, Britain's union umbrella body, condemned the proposal, saying workers should not have to disclose details about their private lives outside office time, which their bosses probably did not want to know about either.

"It's quite common for relationships to start in the office, but having to declare your feelings via the HR department is hardly the most romantic way to make a move," said Sarah Veale, TUC Head of Employment Rights.

"Whilst it's important for employers to tackle inappropriate behaviour at work, laying down Orwellian dictats about people's personal lives will simply generate resentment among staff."

The draft policy is due to be discussed by councillors later this month.

Fonte: Reuters
www.reuters.com



New Study Shows HR Success Is Driving Business Success for 2011

Business Alignment, Long-Term Planning, and Automation Emerge as Key Themes for the Coming Year

BOSTON, MA - Aberdeen Group, a Harte-Hanks Company has just published a new study exploring the role of HR for organizations in 2011. The report, *The 2011 HR Executive's Agenda: Automation, Innovation, and Growth*, was able to create a definitive link between achievement along talent-related measures of success — specifically, higher engagement, deeper bench strength, and improved hiring manager satisfaction — and greater attainment of organizational goals. The top 20% of performers in these key aspects of talent management also achieved greater annual improvement in customer retention and satisfaction by factors of 175% and 83% respectively. Key to these impressive results is the ability to involve the line of business in talent and workforce management activities, as well as the ability to identify roles most critical to the business and plan ahead for those roles. According to Mollie Lombardi, Senior Research Analyst and author of the report, these are positive signs. "Given the recent state of the economy, many in HR have had to take on a more tactical role — doing the blocking and tackling required by reorganizing, or even ramping up for growth. But despite this, more than half of the companies surveyed said that their HR efforts have become increasingly strategic in the past year. We see HR continuing to become a more integral part of the business in the future." case.

Fonte: Recruiting Trends
www.recruitingtrends.com

Employment & Labour - Germany

Human resources policy: can statistics prove discrimination?

Diversity management

The sales team of a German mechanical engineering company comprises seven women, 40 men, two employees with disabilities, two Spanish employees, one Chinese employee, two Japanese employees, one Indian employee, one Kenyan employee and two US employees of Mexican origin, as well as German employees. Is this staff structure a reflection of the freedom to make entrepreneurial decisions and human resources (HR) policy? Or is it the result of discrimination? Such questions must be asked in light of the ongoing debate regarding diversity. Employers must be clear whether HR policy should aim to ensure that the different employee groups are represented to a certain percentage in different positions and cross different management levels, or whether decisions relating to hiring and promotion may continue to be based on performance, know-how, sales experience, the interests of customers and the employer's personal assessment.

The main goal must be to avoid making HR decisions based on statistical requirements and subsequent litigation arising from alleged discrimination.

Statistics as evidence of discrimination

A ruling of the 15th Chamber of the Berlin-Brandenburg Regional Employment Court on November 27 2008(1) made clear that such statistics can be used for this purpose — and possibly also abused. In the ruling the court assumed that the statistical distribution of the sexes on the individual levels of hierarchy of a company could indicate that sex discrimination plays a role in decisions on promotion. In the case at hand, the claimant (a woman) and a male employee (Mr R) were employed as personnel directors at two of the defendant's head offices. They both reported to the HR director of the company, who informed the claimant that R was intended to be his successor. The claimant found fault with this decision: she felt that she was being discriminated against because she was a woman, and because the 27 positions on the top three management levels of the company were occupied solely by men, whereas 69% of the staff as a whole were women.

On appeal on a point of law, in its ruling of July 22 2010(2) the Federal Employment Court further defined the appropriateness of the use of statistics as evidence of

discrimination and in doing so set the course for the prevention of abusive lawsuits based on statistics.

Federal Employment Court ruling.

The court first affirmed that statistics may be used as evidence of sex discrimination within the meaning of Section 22 of the General Equal Treatment Act. However, the court held that statistics can be used to back up a presumption within the meaning of Section 22 of the act only if they:

relate specifically to the employer in question; and are relevant with regard to the employer's conduct.

Important and effective limitations of the possibilities for filing abusive lawsuits were thus formulated.

The court first explicitly stated that ratios in other companies were irrelevant, and then stated that the sex quota of the entire staff was also irrelevant. A rule that the sexes must be similarly distributed on all levels of hierarchy of a company is not customary; nor are there legal terms of reference for such a rule. If statistics exist concerning the treatment of comparable employees by the same employer, they must be relevant with regard to the employer's conduct. In particular, this means that promotion possibilities and probabilities — as well as social conditions — are to be taken into account. As a result, little room is left for abusive lawsuits claiming sex discrimination based solely on statistics. The following finding of the court puts the importance of statistics as evidence of sex discrimination into perspective:

"There must be other reasons in addition to mere statistics to presume that women are discriminated against because of their sex in decisions on advancement."

Comment

Therefore, future claims will not be allowed, as a rule, solely on the basis of the evidence of statistics. This must be acceded: mathematics alone is inappropriate for proving discrimination. If statistics are to have significance, not only must the relevant reference groups be clear, but the significance of the statistics must also be substantiated by the claimant in the individual case.

Fonte: International AI Law Office
www.internationallawoffice.com

Il Responsabile Risorse Umane

“Anche le piccole colpe possono avere un potere terribile”

“Crudele mancanza d’umanità”. È l’accusa rivolta a un’azienda che non si accorge della morte di una sua dipendente, rimasta vittima di un attentato di un kamikaze saltato in aria nel cuore di Gerusalemme.

Nel tentativo di porre rimedio all’accaduto, e cercando di riabilitare la reputazione dell’azienda, il responsabile delle risorse umane parte per una vera e propria missione. Un viaggio che affronta inizialmente come un dovere e che, inaspettatamente, si trasforma in un’esperienza che gli cambierà la vita.

La missione consiste nel riportare il corpo della giovane donna, Yulia, a casa, nel paese di nascita. Per raggiungere lo sperduto villaggio, immerso nella steppa russa, sale su un convoglio insieme agli altri protagonisti della rocambolesca avventura: il figlio adolescente e ribelle della vittima; il giornalista a cui è stato affidato il compito di raccontare la vicenda; la rappresentante del consolato russo in Israele, oltre che la defunta, fortemente presente attraverso i ricordi di chi la conosceva.

Nel corso di questo lungo e inaspettato viaggio, il responsabile risorse umane riesce a riscoprire il valore più profondo del suo lavoro, e non solo. Le risorse umane, appunto. Quel lato fatto di moralità e sensibilità che fa parte di ognuno di noi e che, a volte, la vita sotterra sotto l’indifferenza, l’egoismo, il cinismo. Il protagonista esce rinnovato da questa esperienza e ritrova il desiderio di affrontare la propria vita.

In un periodo di crisi come questo, il tema del lavoro si diffonde anche nelle narrazioni letterarie e cinematografiche. Se poi la crisi non è solo economica, ma come in Israele coinvolge anche la politica e la religione, allora diviene un tema critico con cui confrontarsi per riflettere sulla realtà attuale. La storia del responsabile delle risorse umane, raccontata nel romanzo di Abraham B. Yehoshua e portata sugli schermi cinematografici dal regista Eran Riklis, impone un’analisi sulla figura del direttore del personale e del ruolo, anche sociale, che ricopre rispetto alla vita dei suoi dipendenti. Infatti, il responsabile delle risorse umane non svolge una funzione fondamentale soltanto in termini di creazione di uno staff efficiente e performante per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, ma anche rispetto al futuro delle persone che vi collaborano.

Senza aprire una discussione sulla centralità della deontologia professionale in termini di regole comportamentali e risvolti personali, questo ruolo, spesso non riconosciuto in termini di responsabilità sociale come dovrebbe, raccoglie quindi fortissime pressioni e criticità quotidiane che hanno delle ricadute dirette sulle persone e sulle loro vite. Un messaggio che può essere rivolto non solo ai “people manager” ma ad ogni individuo che deve fare i conti con le proprie “risorse umane” di cui prendersi cura, al di là di frontiere e confini.

Giulio Beronia

g.beronia@hrcommunityacademy.net

Alessia Vincioni

a.vincioni@hrcommunityacademy.net



Il film di Riklis è un road movie picaresco dai toni semiseri ma dai risvolti esistenziali. Le lunghe pause tra un dialogo e l'altro, caratteristica de Il giardino di limoni, qui si arricchiscono di accenti avventurosi che rendono più briosa la narrazione. I personaggi si spostano da un luogo all'altro: il giornalista rincorre il successo; il manager è in baruffa con moglie e figlia ma spera in un riscatto morale e vede nella disgrazia l'occasione di rinascita personale. Attorno a loro ruotano il figlio ribelle della donna, un marito irresponsabile e due buffi ambasciatori del consolato. La passionalità della storia, di per sé ricca di suggestioni evocative, non attraversa le immagini del cinema. Chi sta a guardare sente di essere in balia di qualcosa, ma non accede fino in fondo alla verità dei fatti.

Trailer: www.youtube.com/watch?v=qCtFsMfKTCg

NOTE DI REGIA

“Abbiamo tutti una missione nella vita e se così non fosse, dovremmo sforzarci di averne una. Io penso che la mia sia quella di interessarmi alla vita delle persone, di individuare i cambiamenti della società, di osservare le tendenze attuali e passate, di avere uno sguardo insieme affettuoso e senza concessioni sull’anima e il cuore degli esseri umani, di porgere uno specchio ai miei contemporanei affinché ci si possano riscoprire, di suggerire nuovi modi di vedere il mondo, invece di attenersi a tradizioni e mentalità immutabili. La mia missione è fare film. Il personaggio del responsabile delle risorse umane m’interessava perché avevo la sensazione che la sua missione consistesse nello scoprire se stesso – un compito molto vicino a quello del cinema. Motivo per cui ho deciso di dedicargli un film. La sua missione è misteriosa, e benché gli venga imposta, a poco a poco gli entra dentro: diventa qualcosa di intimo e di emotivo, ma la portata di quell’incarico è anche nazionale. E’ una missione che s’iscrive nella grande tradizione della tragedia greca e del teatro shakespeariano. La sua missione consiste anche nell’imparare a vivere con i morti, o meglio nel rivelare ed esplorare la vita attraverso la morte. E la morte assume qui il volto di una donna fuori del comune, il cui sorriso enigmatico ricorda quello di Monna Lisa. Chi può resistere ad una simile donna? Non il responsabile delle risorse umane e certamente non io. Ho quindi intrapreso questo viaggio con lui e con lei, e con tutti gli altri passeggeri, nella speranza che alla fine del percorso riuscirò a trovare un senso, semplice ma importante, alla condizione umana di oggi, di ieri e di domani.” Eran Riklis

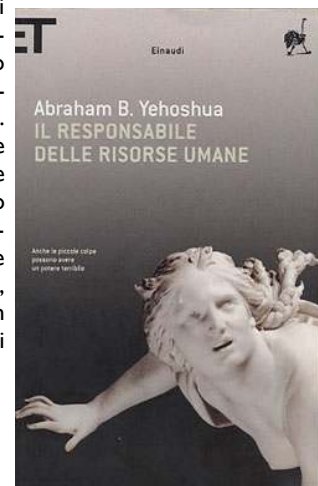
Fonte Ufficio Stampa www.guidilocurcio.it

“Nonostante il responsabile delle risorse umane non si fosse cercato questa missione, adesso, nella luce soffusa e radiosa del mattino, ne capiva il significato sorprendente. E quando, accanto al falò ormai moribondo, gli era stata tradotta - e aveva compreso - la richiesta incredibile della vecchia in abito da monaca, aveva provato un fremito di gioia e la Gerusalemme tormentata e ferita da cui era partito una settimana prima gli era riapparsa in tutto il suo splendore: quello dei giorni dell’infanzia. All’origine della missione c’era un semplice disguido burocratico, rimediabile, grazie all’intervento del direttore del settimanale, con una lettera di spiegazioni, magari accompagnata da una breve offerta di scuse. Ma il proprietario dell’azienda, un vecchio autoritario di ottanta-sette anni, era stato colto da un’ansia esagerata per la propria reputazione. Una semplice offerta di scuse avrebbe potuto far dimenticare in fretta l’intera vicenda, e questo non gli bastava. Aveva preteso da se stesso e dai suoi dipendenti un vero atto di contrizione, un pentimento esplicito, che aveva dato origine a quel viaggio verso orizzonti lontani. Cos’era stato a turbare il vecchio? Cosa aveva risvegliato in lui quel sentimento quasi religioso? Forse il fatto che i suoi profitti non fossero stati intaccati dai giorni cupi in cui era piombata tutta Israele, e Gerusalemme in particolare?”

Abraham Yehoshua, *Il responsabile delle risorse umane. Passione in tre atti*, Milano, Einaudi, 2005, p.5 [Tit. orig. *Shlichutò shel hamemuné al mashbei enosh*]

Uno dei punti cruciali della narrativa di Yehoshua è il silenzio dei suoi personaggi, il loro mutismo o anche la loro sordità. Non ci si può non chiedere quanto sia cambiato il personaggio-uomo nella sua narrativa e, soprattutto, perché. I meccanismi narrativi si sono fatti sofisticati, a tratti macchinosi, quasi che un autore così preciso nel ricostruire ambienti, relazioni personali, controversie sociali sia indotto dalla disperazione per la situazione politica attuale a un formalismo astratto, che lo porta a dimidiare i personaggi oltre ogni ragionevole limite. Nell’ultimo romanzo, uomini e donne non hanno neppure un nome, oltre che un volto. Il lettore di Yehoshua, troppo bene abituato, vorrebbe muoversi a proprio agio dentro una storia, come altre per le quali si era appassionato. Adesso, invece, rimane un estraneo che non comprende più chi sta parlando, dove si trova questo o quell’altro personaggio.

[Tratto dalla recensione de “L’Indice” <http://lindiceonline.com>]



TUTTI I PROSSIMI EVENTI

CONSULTA IL CALENDARIO SUL SITO WEB DI HRC E ISCRIVITI SUBITO AGLI EVENTI 2011

www.hrcommunityacademy.info/calendariohrc.asp

HRC

Venerdì 14 Gennaio 2011

AREA RISERVATA

HR INTERNATIONAL MEETING
2ND - 4TH JUNE 2011
UNLOCKING HR FUTURE
NEW STRATEGIES FOR PEOPLE MANAGEMENT

HOME
LA COMMUNITY
KNOWLEDGE COMMUNITY
COMUNICAZIONE & MEDIA
EVENTI
CALENDARIO HRC
WEBCASTING
CONTATTI

CALENDARIO EVENTI HRC

Prossimi Eventi

Seleziona gli eventi a cui intendi partecipare e compila il modulo alla pagina successiva.

Seleziona Anno

■ PROSSIMI EVENTI
■ MACRO EVENTI
■ KNOWLEDGE GROUP

GENNAIO 2011

<input type="checkbox"/>	ven 21 gen - dom 23 gen	HRC WINTER MEETING HR Directors e AD a confronto	SESTRIERE
<input type="checkbox"/>	mar 25 gen	Incontro Settore Pharma HR Director Only	MILANO Zambon Company
<input type="checkbox"/>	lun 31 gen	Il Welfare Aziendale e Incentivi per la produttività del lavoro Sistemi retributivi innovativi, per la produttività e il benessere delle aziende e dei dipendenti Seminaro a cura di DLA Piper - Patrocinio HRC.	MILANO Blue Note Milano

▼ COMPLETA L'ISCRIZIONE

FEBBRAIO 2011

<input type="checkbox"/>	mar 1 feb	Recruiting e Selezione Knowledge Group Interaziendale	MILANO SKY Italia
<input type="checkbox"/>	mar 16 feb	Relazioni Industriali e Sindacali	MILANO

CALENDARIO 2011

GENNAIO			
<input type="checkbox"/>	venerdì 21 gennaio - domenica 23 gennaio	HRC WINTER MEETING HR Directors e AD a confronto	SESTRIERE
<input type="checkbox"/>	martedì 25 gennaio	INCONTRO SETTORE PHARMA HR Director Only	MILANO Zambon Company
<input type="checkbox"/>	lunedì 31 gennaio	IL WELFARE AZIENDALE E INCENTIVI PER LA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO SISTEMI RETRIBUTIVI INNOVATIVI, PER LA PRODUTTIVITÀ E IL BENESSERE DELLE AZIENDE E DEI DIPENDENTI Seminaro a cura di DLA Piper - Patrocinio HRC	MILANO Blue Note Milano
FEBBRAIO			
<input type="checkbox"/>	martedì 1 febbraio	RECRUITING E SELEZIONE Knowledge Group Interaziendale	MILANO SKY Italia
<input type="checkbox"/>	mercoledì 16 febbraio	RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI Knowledge Group Interaziendale	MILANO SAS
<input type="checkbox"/>	giovedì 17 febbraio	TELEPRESENCE MEETING a cura di HRC e Cisco Systems Italia	ROMA E MILANO Cisco Systems Italia
<input type="checkbox"/>	giovedì 24 febbraio	FORMAZIONE E SVILUPPO Knowledge Group Interaziendale	MILANO Medtronic
MARZO			
<input type="checkbox"/>	giovedì 3 marzo	SICUREZZA AGGIORNAMENTO TEMI SICUREZZA	ROMA Allergan
<input type="checkbox"/>	giovedì 17 marzo	HRC BEST PRACTICE AWARDS "RECRUITING & SELEZIONE" Evento annuale della Knowledge Community House	MILANO NH Touring
<input type="checkbox"/>	mercoledì 23 marzo	TELEPRESENCE MEETING a cura di HRC e Cisco Systems	ROMA E MILANO Cisco Systems Italia
<input type="checkbox"/>	sabato 26 marzo - martedì 29 marzo	HR INTERNATIONAL COMPANY TOUR "Motivare i Dipendenti in tempo di Crisi" (disponibilità limitata)	NEW YORK
<input type="checkbox"/>	martedì 29 marzo	FORMAZIONE E SVILUPPO Knowledge Group Interaziendale	ROMA Renault
APRILE			
<input type="checkbox"/>	martedì 5 aprile	BEST PRACTICE AWARDS "COMPENSATION & BENEFIT" Evento annuale della Knowledge Community House	MILANO NH Concordia
<input type="checkbox"/>	mercoledì 13 aprile	REPORT HR E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE Knowledge Group Interaziendale	MILANO ABB
<input type="checkbox"/>	giovedì 28 aprile	TELEPRESENCE MEETING a cura di HRC e Cisco Systems	ROMA E MILANO Cisco Systems Italia
MAGGIO			
<input type="checkbox"/>	giovedì 5 maggio	ORGANIZZAZIONE Knowledge Group Interaziendale	ROMA Takeda Farmaceutici
<input type="checkbox"/>	martedì 10 maggio	COMPENSATION E BENEFIT Knowledge Group Interaziendale	ROMA Ericsson
<input type="checkbox"/>	giovedì 12 maggio	INCONTRO SETTORE PHARMA HR Director Only	ROMA Novo Nordisk
<input type="checkbox"/>	martedì 17 maggio	RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI Knowledge Group Interaziendale	ROMA Aristu Solutions*
<input type="checkbox"/>	giovedì 19 maggio	RECRUITING E SELEZIONE Knowledge Group Interaziendale	ROMA Euler Hermes

GIUGNO			
<input type="checkbox"/>	giovedì 2 giugno - sabato 4 giugno	HR INTERNATIONAL MEETING Unlocking HR Future: New Strategies for people management	VILLASIMUS - SARDEGNA Tarka Village
<input type="checkbox"/>	martedì 28 giugno	BEST PRACTICE AWARDS "AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE & REPORT HR" Evento annuale della Knowledge Community House	MILANO NH Touring
<input type="checkbox"/>	giovedì 30 giugno	RECRUITING E SELEZIONE Knowledge Group Interaziendale	MILANO HP - Hewlett Packard
LUGLIO			
<input type="checkbox"/>	martedì 5 luglio	WEB CONFERENCE HRC "SICUREZZA"	HRC WEB TV
<input type="checkbox"/>	mercoledì 6 luglio	WEB CONFERENCE HRC "COMPENSATION & BENEFIT"	HRC WEB TV
<input type="checkbox"/>	giovedì 7 luglio	WEB CONFERENCE HRC "FORMAZIONE & SVILUPPO"	HRC WEB TV
SETTEMBRE			
<input type="checkbox"/>	mercoledì 21 settembre	FORMAZIONE E SVILUPPO Knowledge Group Interaziendale	ROMA Consp
<input type="checkbox"/>	giovedì 22 settembre	RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI Knowledge Group Interaziendale	MILANO Wolters Kluwer
<input type="checkbox"/>	sabato 24 settembre	TROFEO VELICO HRC ACADEMY La manifestazione velica della Community HR Director only - evento a numero chiuso fino ad esaurimento disponibilità	PUNTA ALA Golf Hotel
<input type="checkbox"/>	mercoledì 28 settembre	ORGANIZZAZIONE Knowledge Group Interaziendale	ROMA Ugis
OTTOBRE			
<input type="checkbox"/>	giovedì 13 ottobre	SICUREZZA Knowledge Group Interaziendale	ROMA Merck Serono
<input type="checkbox"/>	mercoledì 19 ottobre	COMPENSATION E BENEFIT Knowledge Group Interaziendale	MILANO Direct Line
<input type="checkbox"/>	mercoledì 26 ottobre	HRC BEST PRACTICE AWARDS "FORMAZIONE & SVILUPPO" Evento annuale della Knowledge Community House	MILANO NH Concordia
NOVEMBRE			
<input type="checkbox"/>	martedì 15 novembre	COMPENSATION E BENEFIT Knowledge Group Interaziendale	ROMA Toyota
<input type="checkbox"/>	giovedì 17 novembre	RECRUITING E SELEZIONE Knowledge Group Interaziendale	ROMA San Raffaele
<input type="checkbox"/>	giovedì 24 novembre	ORGANIZZAZIONE Knowledge Group Interaziendale	MILANO Gruppo Lepetit Sanofi Aventis
<input type="checkbox"/>	martedì 29 novembre	RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI Knowledge Group Interaziendale	ROMA Sace*
DICEMBRE			
<input type="checkbox"/>	giovedì 1 dicembre	FORMAZIONE E SVILUPPO Knowledge Group Interaziendale	MILANO Kyocera
<input type="checkbox"/>	martedì 13 dicembre	WEB CONFERENCE "AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE & REPORT HR"	HRC WEB TV

6

QUESTION TIME...

Le domande del mese

FORMAZIONE E SVILUPPO

Cari colleghi, mi piacerebbe capire se usate uno strumento per la rilevazione dei bisogni formativi aziendali ed avere - se possibile - un esempio dello strumento utilizzato. Legato a ciò, sarebbe utile capire chi è titolato a compilare un eventuale form (direttamente il dipendente? il responsabile? l'HR?) e se questo viene proposto in un momento particolare dell'anno (momento di valutazione delle performance, periodo di budget,...). Grazie a tutti fin d'ora per il supporto.

MOBILITY MANAGEMENT

In 3M stiamo ripensando al *Mobility Management* ed al suo ruolo. Sarei interessato a capire come viene gestito presso altre aziende. Se hai qualche notizia in merito o mi puoi indicare qualche tuo collega cui chiedere, ti sarei particolarmente grato.

FORMAZIONE LINE MANAGEMENT

Salve a tutti. Abbiamo in programma di organizzare entro la metà di febbraio 2011 un modulo di formazione per il nostro *line management* (circa 40 persone) sul metodo ed efficacia della comunicazione con lo *staff* (fabbisogno emerso dalle ultime rilevazioni del nostro clima interno). Qualcuno di voi ha realizzato, di recente o in passato, un modulo simile e può darci qualche consiglio/indicazione in merito, soprattutto riguardo al fornitore/consulente utilizzato? Non abbiamo molto tempo a disposizione e vorremmo entrare in contatto con una rosa ristretta di fornitori/consulenti affidabili e preparati. La *delivery* della formazione avverrà su Roma e Milano. Grazie a tutti per i vostri suggerimenti.

SISTEMA CONTENIMENTO STRAORDINARI

Vorremmo implementare un sistema di contenimento sugli straordinari ed avevamo pensato a soluzioni quali:

1. Forfetizzare gli straordinari ai livelli impiegatizi più alti.
2. Inserire un capitale individuale di monte ore mensile per straordinari massimo.
3. Formalizzare un accordo sindacale con le RSA per aumentare le ore di banca ore previste dal CCNL.

In questo senso ci piacerebbe sapere come si comportano le altre aziende HRC e se hanno suggerimenti da darci in merito. Grazie in anticipo per il supporto.

ORGANIZZAZIONE

Cari colleghi, in azienda stiamo sviluppando un "*welcome back*" per i colleghi che rientrano da periodi di assenza lunghi (maternità, malattie importanti ecc). Vorrei capire se avete sviluppato qualcosa in questo senso e come lo avete organizzato (ad esempio, mi piacerebbe capire quali sono i soggetti coinvolti, che tipo di informazioni fornite e se date del materiale *ad hoc*, ecc.)

LEARNING TOUR PER MANAGER

Cari colleghi, avrei bisogno di sapere se nel gruppo di lavoro qualcuno ha avuto esperienze in *learning tour per manager*: attività presso altre aziende, sia a livello nazionale, sia a livello internazionale, che hanno l'obiettivo di confrontarsi con altre realtà che hanno sviluppato "*best practice*" su temi come l'*execution*, innovazione di processi e di prodotto e *customer value*.

Nella *Community* sono state formulate queste richieste. Rispondi e partecipa anche tu!
kg@hrcommunityacademy.net

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