



## **MOTIVAZIONE E RI-MOTIVAZIONE DELLE PERSONE NEL SETTORE BANCARIO: COME PERSEGUIRLA E MANTENERLA.**

### ***UN CASO CONCRETO DI UTILIZZO DELL'APPROCCIO GI GROUP STAR MATRIX.***

---

**ABI FORUM HR 10 MAGGIO 2016**



# IL CONTESTO

- ❑ Forte **spinta all'innovazione tecnologica** nei servizi tradizionali della banca, guidata dall'evoluzione delle modalità di utilizzo dei servizi da parte della clientela
- ❑ Focalizzazione su attività a più alto margine (private/corporate/investment) e ricerca di una diversificazione su nuove attività (immobiliare,...)
- ❑ Focus principale di tutte le realtà bancarie sulla **gestione degli NPL** (Non Performing Loan) con cessione del pacchetto a società specializzate o con ricorso, in prospettiva, al Fondo Atlante
- ❑ Cessione di business non strategici (ad es. assicurativo) e di attività non strategiche (gestione dei pagamenti/attività di back office in genere) a poli specializzati con conseguente recupero di efficienza
- ❑ **Riforma delle Banche Popolari e BCC** con conseguente processo di fusione tra banche per rafforzarne il capitale rispetto al regime di sorveglianza europeo ed impatti significativi sul Retail
- ❑ Progressivo **invecchiamento della popolazione bancaria** e forte spinta a processi sia di ricambio generazionale sia di riqualificazione e redeployment interno delle figure «senior»

# IL MODELLO GI GROUP STAR MATRIX



# IL MODELLO GI GROUP STAR MATRIX



# IL CASO

Banca Retail con limitate attività di Private/Wealth Management; contesto multinazionale

**Obiettivo** – verificare l'aderenza ed il reale vantaggio nell'utilizzo della Star Matrix per una migliore gestione delle politiche di People Management

1 ANALISI  
PRELIMINARE DEI DATI

2 SEGMENTAZIONE RUOLI E  
PERSONE SECONDO  
METODOLOGIA Gi Group Star  
Matrix

3 CREAZIONE DATA MODEL



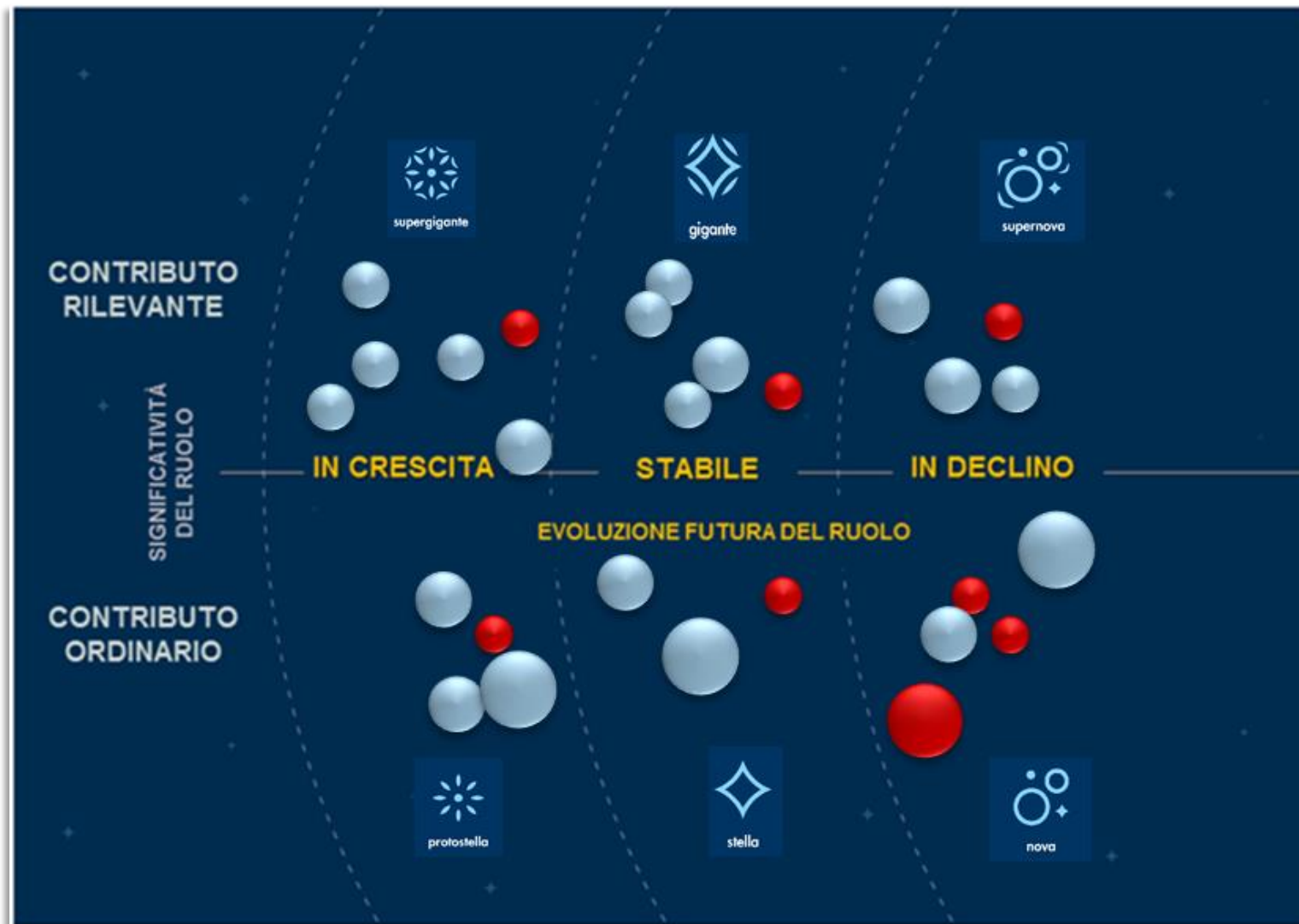
4 UPLOADING SU BI  
TOOL



5 STAR MATRIX



# IL CASO – I RISULTATI



# IL CASO – I RISULTATI



## **RUOLI STRATEGICI**

RISK

COMPLIANCE

RUOLI PRIVATE BANKING

RUOLI WEALTH MANAGEMENT



## **RUOLI EMERGENTI**

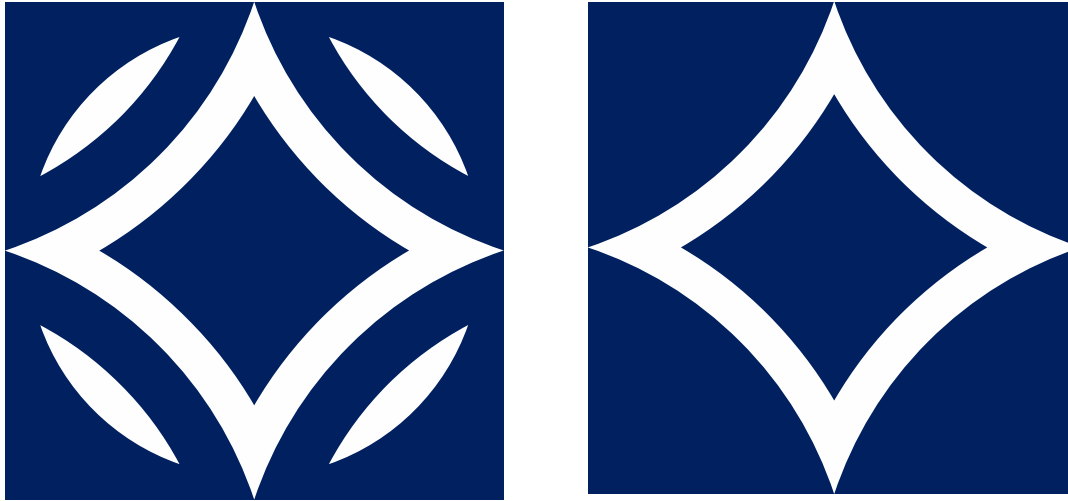
WEB SOLUTION ENGINEERING

IT INNOVATION SOLUTION

BIG DATA ENGINEERING

REGULATORY AFFAIRS

# IL CASO – I RISULTATI



## **RUOLI STABILI (ALCUNI ESEMPI)**

RUOLI CORPORATE BANKING

RUOLI DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

MARKETING – COMMUNICATION

RUOLI DI STAFF (HR E AFC)



# IL CASO – I RISULTATI



## RUOLI IN DECLINO (ALCUNI ESEMPI)

GESTORI CLIENTI RETAIL

SPORTELLISTI

RUOLI DI BACK OFFICE

# CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

- ❑ Allocazione investimenti sui cluster corretti
- ❑ Allocazione delle persone nei quadranti corretti (numerosità, dimensionamento)
- ❑ Funzione di filtro della Matrix
  - ❑ Valutazione del potenziale per le persone che ricoprono ruoli in crescita (strategici ed emergenti)
  - ❑ Interventi di «fill the gap» su persone più spendibili orizzontalmente o con gap piccoli (evitare sprechi per formazione massiva o situazioni di mancato ingaggio delle persone)

# CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE



## Governo dell'Employability

- Mutare atteggiamenti e comportamenti
- Incrementare motivazione e senso di appartenenza
- Acquisire competenze favorevoli la strategia aziendale
- Ottenere rispondenza al Ruolo
- Attuare piani di rotazione, riposizionamento, sostituzione, sviluppo
- Rendere solida ed efficace l'employability interna,
- Facilitare l'eventuale employability esterna.



# Q&A

---



**Group**  
YOUR JOB, OUR WORK

