

#abiforumhr 

AGENDA

Laboratorio Tematico C

GESTIONE E MOTIVAZIONE DELLE PERSONE

10 Maggio 2016

FORUM HR 2016
BANCHE E RISORSE UMANE
XI EDIZIONE

ROMA
10 • 11 MAGGIO
PALAZZO ALTIERI

Avere e dare «motivi»

Marina Montironi
EY People Advisory Services

10 Maggio 2016

Le persone costituiscono la competenza distintiva di ogni organizzazione

L'attenzione che nel tempo è andata maturando su questo importante segmento di operatività aziendale seguono il dipanarsi della storia lavorativa di tutti i dipendenti, dalla fase precedente all'avvio del rapporto lavorativo - il recruiting - e nei diversi aspetti che riguardano la gestione di modelli, strumenti e leve motivazionali più efficaci in contesti economici e produttivi caratterizzati dal continuo cambiamento

Quante volte lo abbiamo detto?



Chi siamo

Marina **Montironi**, *People Advisory Services* **EY**

1. Cetti **Galante**, AD **Intoo** e Pietro **Betto**, *Manager Area Consulting*
OD&M (GI Group Company)
2. Alessandro **Giacometti**, *Responsabile Area Gestione Risorse Umane*
Banca Monte dei Paschi di Siena
3. Lucia **Landi**, *Responsabile Risorse Umane* **Cassa di Risparmio di Cento**
4. Katia **Sagrafena**, Co-founder e Direttore generale. **Vetrya Group**
5. Pier Paolo **Colasanti**, *Executive Coach – Facilitatore* **Asterys**

Allora oggi..

1 Perché è proprio vero....

2 Fare sul serio

3 Relazioni interne e premi di risultato

4 Gestione e benessere mentale

Le ricerche dimostrano come le imprese che motivano abbiano risultati migliori

Le risorse migliori



1.4x

1.4 volte più motivati
1.7 volte più soddisfatti



3x

3 volte più desiderosi di restare
nella stessa azienda

I migliori clienti

89%

dei clienti
ritiene che
aziende attente
al loro
personale fanno
prodotti e
servizi migliori

72%

dei
consumatori
nel mondo
raccomanda
imprese
attente alle
loro persone

Gli stakeholder

10x \$

Le imprese che motivano
tra le S&P 500 hanno
risultati **10 volte I risultati**
delle aziende normali dal
1996 and 2011³

120% \$

I Brand con attenzione
dichiarata al benessere del
personale ' hanno performato
sul mercato finanziario del
120% nel 2014

FONTI

1. The Energy Project, *What Is Your Quality of Life at Work*, 2013
2. Edelman, *The goodpurpose study*, 2013

3. Raj Sisodia, *Firms of Endearment*, 2007
4. Havas, *Meaningful Brands Index*, 2013

Motivazione... in movimento



MOTIVAZIONE 1.0

1960-1990

**PROMESSA
PUBBLICITARIA**

**Tutti più felici
con i nuovi
consumi!**



MOTIVAZIONE 2.0

1990-2008

**AGENDA
SOSTENIBILE**

**Credi nei tuoi
valori e
comportati
coerentemente**



MOTIVAZIONE 3.0

2008-oggi

**SOSTENERE LA
RIPRESA**

**Relazioni interne
e Produttività**



MOTIVAZIONE 4.0

2020

**EQUILIBRIO
DELLE
ASPETTATIVE**

**Engagement e
Benessere**

Motivazione

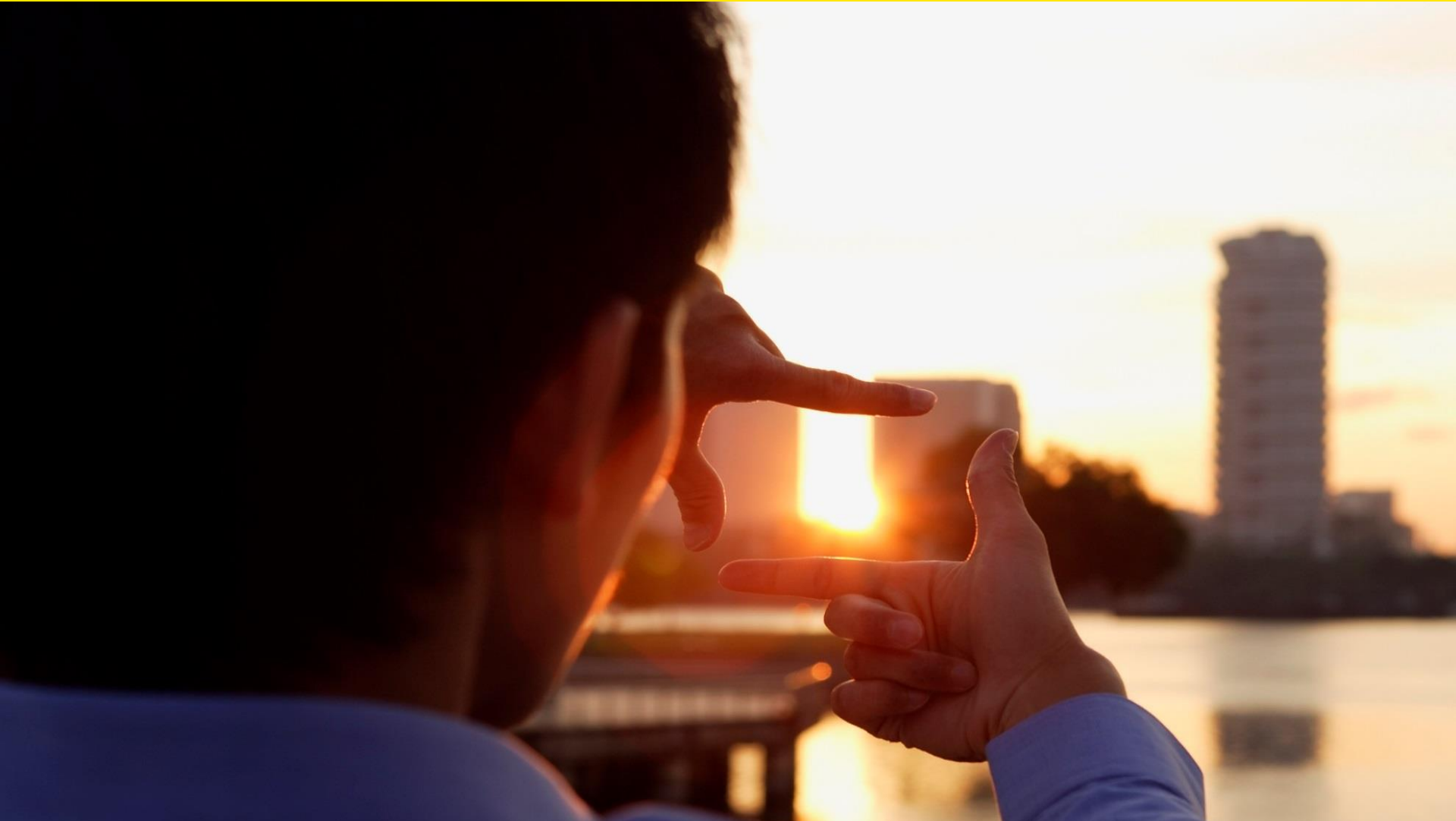
=

Avere un Motivo

("Purpose")



Possiamo vivere senza un "Motivo" ?



"Motivo" è una ragione, una aspirazione per cui vivere, radicata nella nostra umanità e che ispira le nostre azioni

Avere e dare un "MOTIVO" significa attivare davvero la cultura e le persone



Motivazione è Gestione, Gestione è Motivazione

Avere e dare un "Motivo"



La leadership è davvero allineata



L'organizzazione ha il ritmo giusto per cambiare

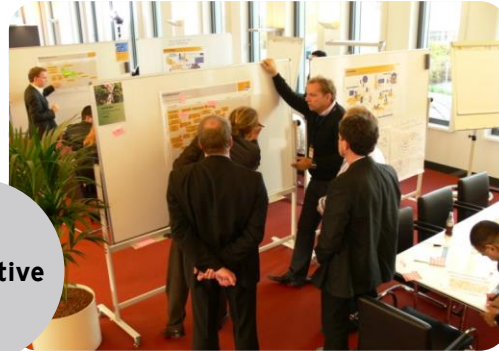


Tutta la cultura è attiva



**Innovazione e pensiero strategico sono
"sbloccati"**

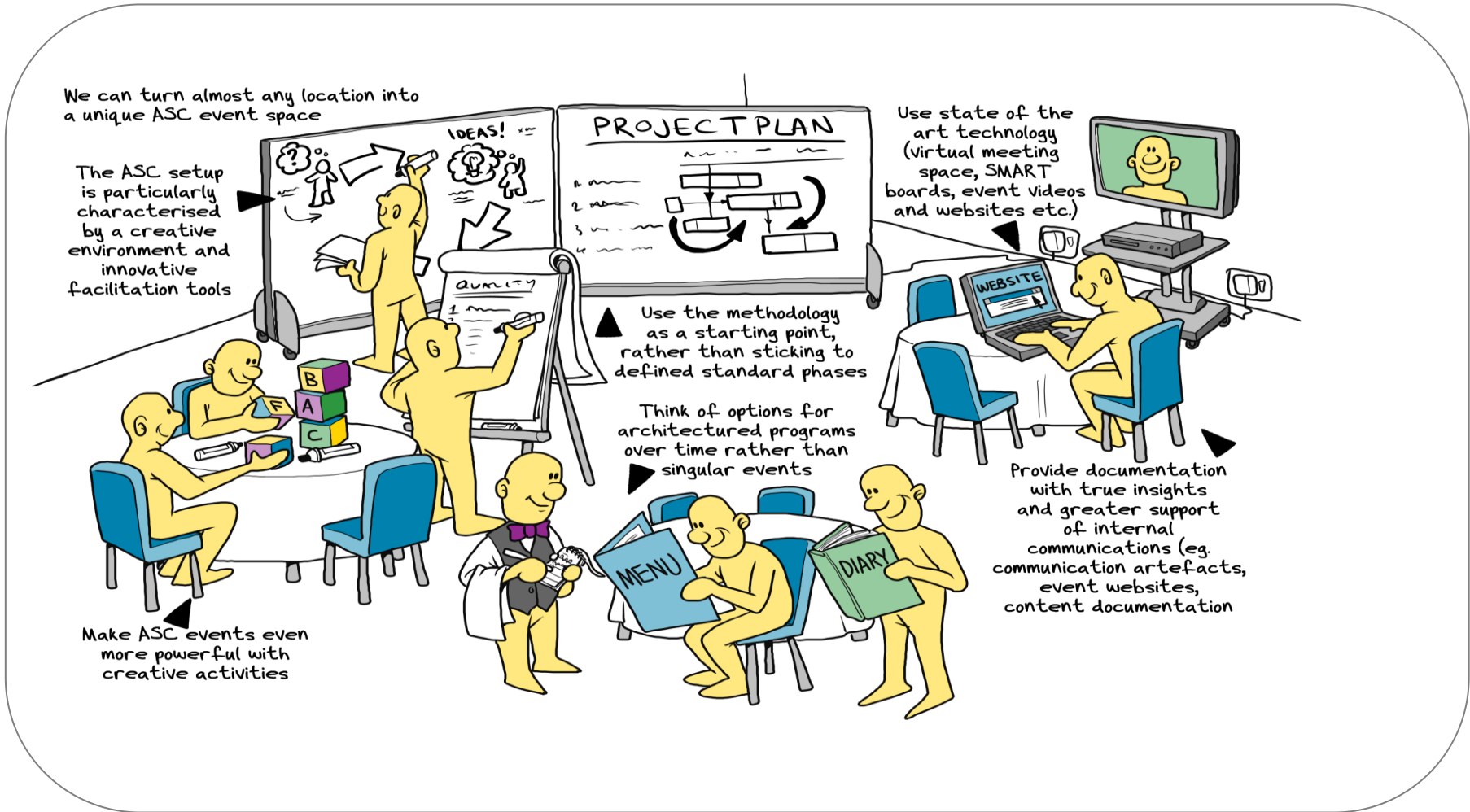
La Motivazione si alimenta con esperienze di pensiero strategico, ampie e condivise



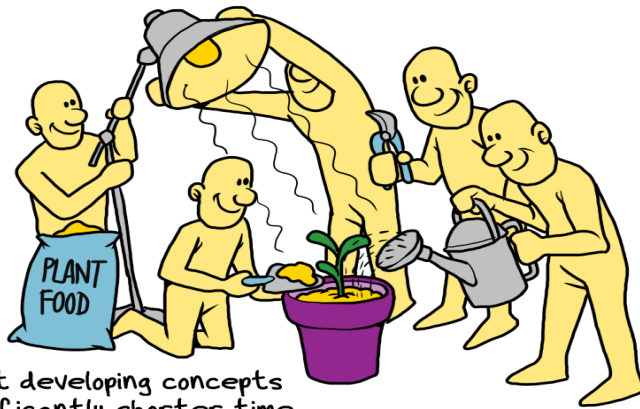
- ▶ Vecchi e giovani
- ▶ CEO e neo
- ▶ Linee e staff



Leva 1 - Creare spazi liberi di confronto sulle prospettive e le priorità



Leva 2 - Far giocare un ruolo ai leader di oggi e di domani



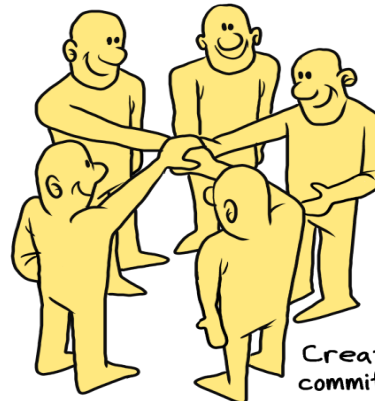
Support developing concepts at significantly shorter time



Involve the right experts for rapid and sound decision making

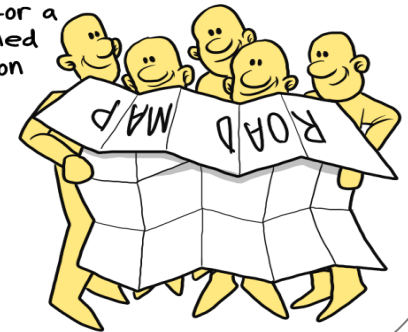


Quickly launch new programs



Create buy-in and commitment across your organisation

Make the change material for a determined execution



Leva 3 - Spazi aperti a supporto della condivisione



Decreto 25 marzo 2016

Premi di risultato

Art. 2

(Premi di risultato e criteri di misurazione)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.
2. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.



Le Relazioni Interne in azienda



Federmeccanica, in partnership con EY, ha avviato un percorso di evoluzione delle "Relazioni Interne" partendo dalle esperienze positive nei vari territori

Cosa si intende per Relazioni Interne



- ✓ **Migliorare i rapporti tra le persone nell'organizzazione**
- ✓ **Diffondere a tutti vision e mission dell'azienda**
- ✓ **Sviluppare il senso di appartenenza e il «valore» dell'impresa come bene comune di tutti coloro che vi operano**
- ✓ **Condividere le decisioni operative e strategiche essenziali per il successo (o la difesa) dell'attività**
- ✓ **Ottenere il necessario coinvolgimento dei dipendenti nelle attività**
- ✓ **Raggiungere risultati importanti con l'impegno di tutti**
- ✓ **Costruire e mantenere un efficiente sistema di collaborazione tra le persone**



**Sono stati intervistati
Imprenditori, Management e
dipendenti di molte aziende**



**Per conoscere
come sono vissute
le relazioni interne
in azienda**



Cosa dicono



gli imprenditori



le persone

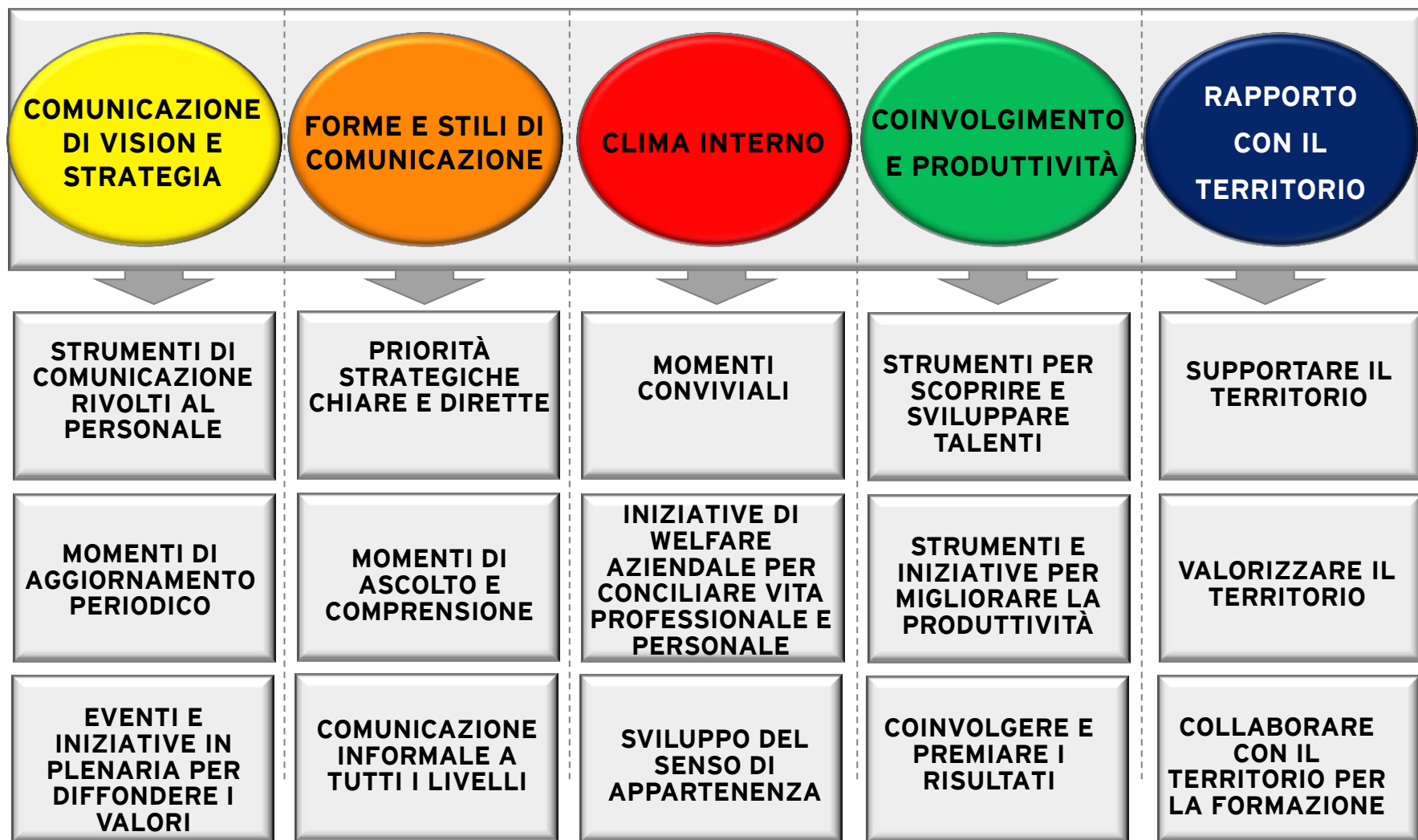


Le cose più importanti

Le 5 dimensioni



Le buone abitudini che convincono le persone



Allora oggi parliamo di

**COMUNICAZIONE
DI VISIONE E
STRATEGIA**

**RAPPORTO
PERSONA -
CONTESTO -
TERRITORIO**

**COMUNICAZIONE
INFORMALE E
ASCOLTO**

**COINVOLGIMENTO
E PRODUTTIVITÀ**

**CLIMA E
BENESSERE**

Chi siamo

Marina **Montironi**, *People Advisory Services* **EY**

1. Pietro **Betto**, *Manager Area Consulting* **OD&M (GI Group Company)**
e Cetti **Galante**, *Amministratore Delegato* **Intoo (GI Group Company)**

2. Alessandro **Giacometti**, *Responsabile Area Gestione Risorse Umane*

Banca Monte dei Paschi di Siena

3. Lucia **Landi**, *Responsabile Risorse Umane* **Cassa di Risparmio di
Cento**

4. Katia **Sagrafena**, Co-founder e Direttore generale. **Vetrya Group**

5. Pier Paolo **Colasanti**, *Executive Coach – Facilitatore* **Asterys**