



PERFORMANCE

Valorizzazione, sviluppo delle Persone e
sistema premiante

Presentazione a cura di Giacomo De Candia

Un imprenditore mi diceva:

“vede, il nostro maggior patrimonio non è costituito dai nostri clienti bensì dai nostri collaboratori.

Se ci prendiamo cura dei nostri collaboratori loro si prenderanno cura dei nostri clienti. Così otterremo profitti e crescita”



La nostra via

Sviluppare ed ottenere il meglio delle persone e dalle persone è la via che intendiamo proporre e percorrere per lo sviluppo delle organizzazioni

Una considerazione iniziale

Le persone, in azienda, lavorano, si impegnano e sono più motivate quando si sentono parte importante dell'azienda, quando possono misurare i propri miglioramenti ed i risultati del proprio lavoro e quando questi vengono riconosciuti.

Per questo è importante che

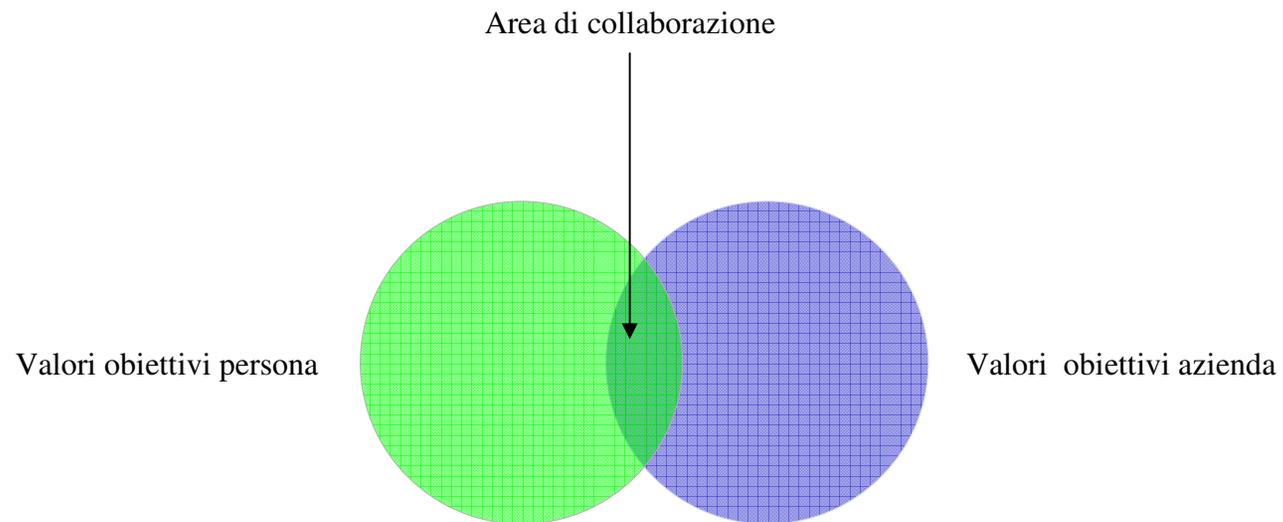
I Valori siano condivisi

La Missione sia conosciuta e condivisa

La Visione sia conosciuta e condivisa

Gli Obiettivi siano chiari, stimolanti e coerenti col
progetto aziendale

Sia praticata la cultura del feed back



I risultati aziendali

I risultati aziendali si costruiscono nell'area di collaborazione che si crea tra le Persone e l'Azienda

Quale è, allora, il primo punto da sviluppare?

Allargare e consolidare l'area di collaborazione

ovvero

Comunicare e condividere con le Persone i punti che
caratterizzano l'Azienda:

Valori, Missione e Visione

e

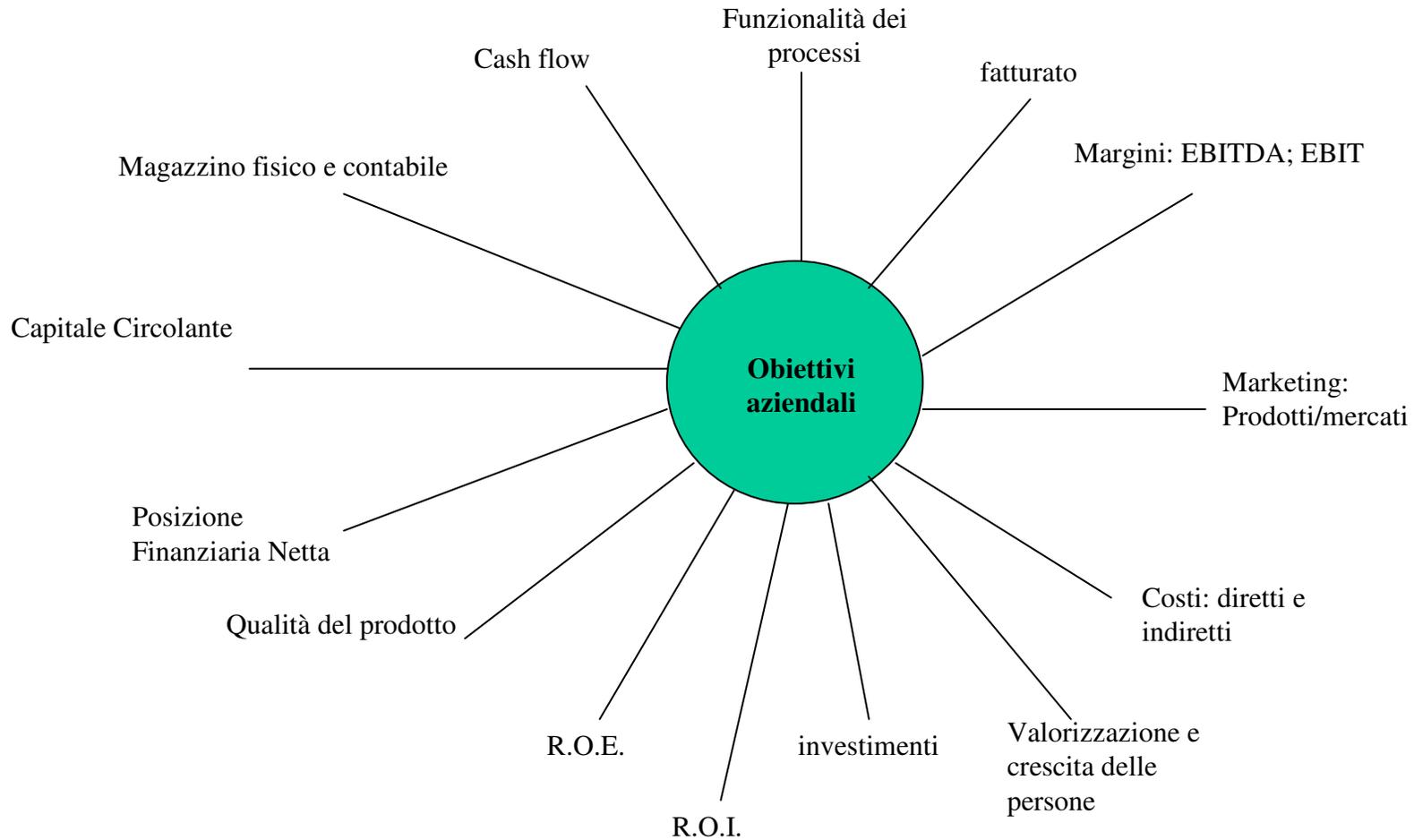
Applicare la cultura del feed back

E dopo?

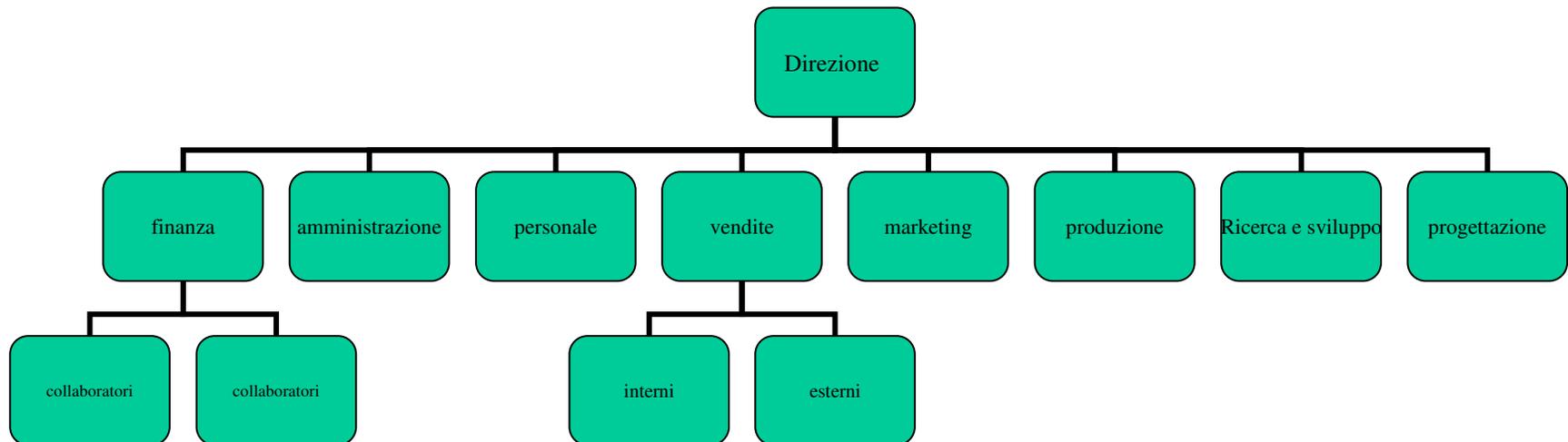
Gli obiettivi aziendali

È importante che gli obiettivi aziendali siano “sentiti e partecipati” da tutti in azienda.

Solo così ognuno potrà contribuire al loro raggiungimento e si sentirà co-responsabile dei risultati aziendali ottenuti.



Declinazione degli obiettivi nelle varie funzioni



Risultati aziendali e crescita delle Persone

All'interno di ogni funzione aziendale verranno assegnati ai collaboratori gli **obiettivi**, verrà condiviso un **progetto** per raggiungerli ed al termine si analizzeranno i **risultati raggiunti**.

Gli Obiettivi saranno quantitativi, qualitativi e di processo e, per ogni processo, verranno identificati dei K.P.I. (Key Performance Indicator) per misurare l'efficacia del processo.

Verrà condiviso con i collaboratori un progetto per raggiungere gli obiettivi e si identificheranno alcune aree di crescita personale/professionale per facilitarne il raggiungimento

Durante il percorso verranno forniti dei feed back

Al termine del percorso verrà condivisa l'Analisi dei risultati ed una Valutazione / Autovalutazione delle prestazioni.

Sistema premiante

il sistema premiante si collega alla valorizzazione delle persone ed al loro contributo ai risultati aziendali attraverso:

1. Definizione delle regole per fissare un monte premi
2. Definizione delle regole per la distribuzione funzionale
3. Definizione della retribuzione (fisso + variabile in funzione dei risultati raggiunti)

Esempio di possibili regole per la definizione della retribuzione a raggiungimento dei risultati

