



Data Management



**Le soluzioni IT per interpretare e armonizzare  
l'innovazione tecnologica**

# **Tecnologie e Sistemi di Valutazione HR nelle Banche**

**Roma, 12 Maggio 2010**



# Agenda

- Il Gruppo Data Management
- HRM: I Macro-Trend
- I Sistemi di Valutazione delle Risorse Umane
- Le Tecnologie a supporto dei sistemi di Valutazione HR:
  - il Caso Findomestic



# Il Gruppo Data Management

## Il Gruppo Data Management:

- Software&Services company con 40 anni di esperienza nel settore HRM
- 86 Milioni di € volume d'affari nel 2009
- 31° posto ranking Top 100 Software&Services (Computerworld Italia 2009) – 24° posto solo Aziende Italiane

## Posizionamento sul mercato HRM:

- Leader in Italia nella fornitura di soluzioni e servizi per l'amministrazione e la gestione delle Risorse Umane con 1,5 M di dipendenti gestiti
- 400 specialisti per fornire soluzioni HRM integrate
- 40 Milioni di € volume d'affari nel 2009

# Alcune referenze HRM nel settore BANCHE e ASSICURAZIONI

INTESA  SANPAOLO

 UniCredit Group

UBI  Banca

 **BNL**  
Gruppo BNP PARIBAS

 **MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472

 **RANCO POPOLARE**  
DI VERONA E NOVARA

 **Findomestic**  
PEREGO

**CREDEM**

  
Banco di Desio e della Brianza

 **CRA** CASSA DI RISPARMIO  
DI ALESSANDRIA

 **BIVERBANCA**  
CASSA DI RISPARMIO DI BIELLA E VERCELLI

 **SEC SERVIZI** | HOLE IN ONE

 **VENETO BANCA**

 **Banca  
Popolare di Vicenza**

 **CARIPARMA  
& PIACENZA**

 **Banca Popolare di Sondrio**

 **UNIPOL  
GRUPPO  
FINANZIARIO**

 **BANCA C.R. ASTI**  
CASSA DI RISPARMIO DAL 1842

 **GRUPPO  
FONDIARIA SAI**

# HRM: I Macro Trend

- Soluzioni HR Integrate
- Mappatura Competenze e Talent Management
- Integrazione HRM e Processi Amministrativi
- Strumenti “aperti” e partecipativi



Organizzazione HR



Processi HR



Tecnologie HR

## Gestione e Sviluppo Organizzazione, Competenze, Talenti

### Business Environment

- Globalizzazione
- Complessità
- Velocità
- Crisi



### Business Needs

- Organizzazione  
->Competenze  
->Strategia
- Valorizzazione HR Asset
- Soft-Skill
- Flessibilità



### HR Environment

- Multietnico
- Multiculturale
- Qualità Vita Vs. Lavoro
- “Infedeltà Aziendale”





# La Centralità dei Sistemi di valutazione HR

- Sistema operativo aziendale che ha gli obiettivi:
  - migliorare le prestazioni delle risorse umane orientandole verso il conseguimento degli obiettivi aziendali
  - censire le competenze ed il potenziale delle risorse umane in funzione dell'ottimale impiego delle stesse e del loro futuro sviluppo
  - individuare la consistenza ottimale delle risorse umane (eventuale selezione e formazione)
  - fornire un input oggettivo al sistema incentivante dell'azienda
- Aspetti tradizionalmente valutati
  - Prestazioni
  - Competenze
  - Potenziale

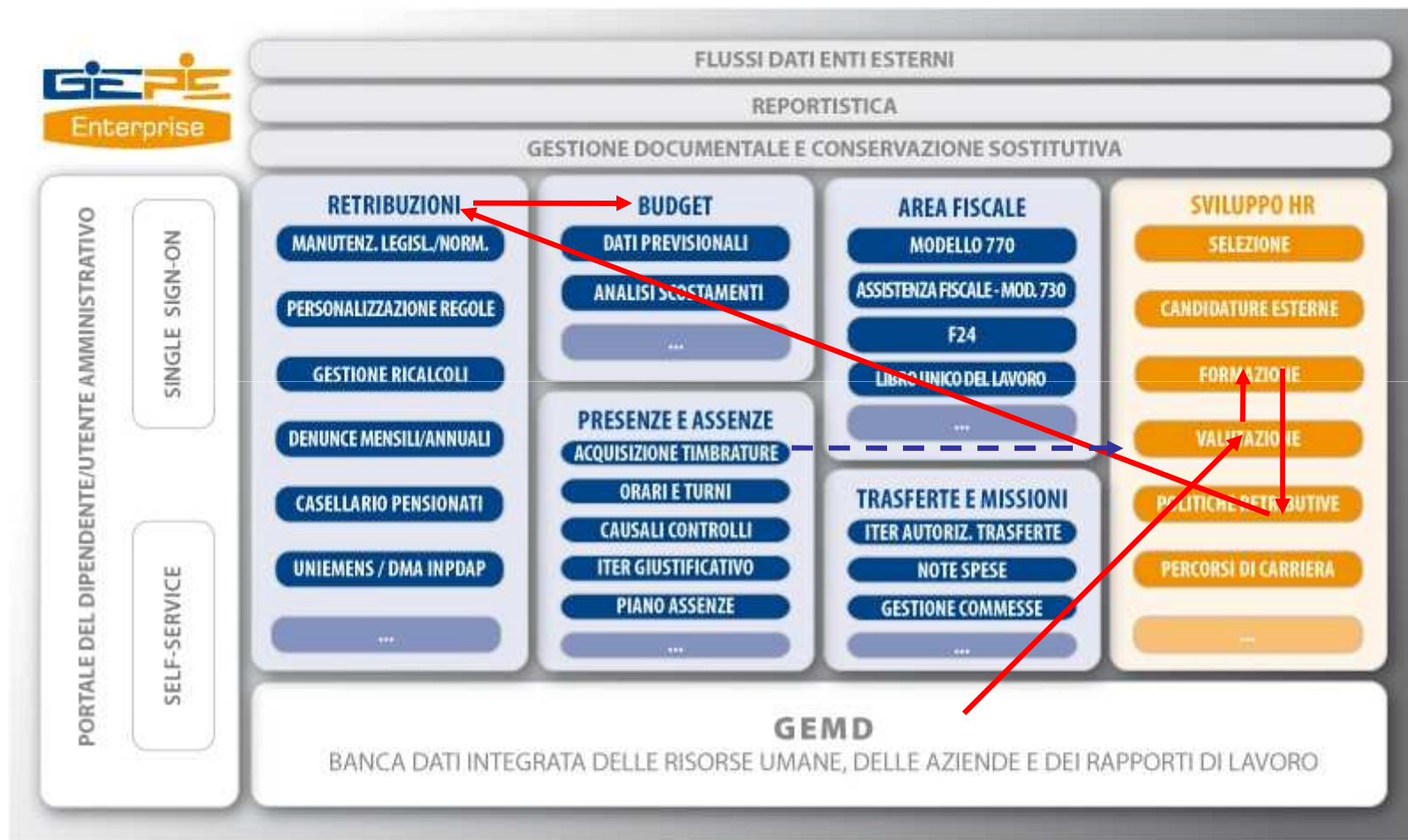


# I Processi di Valutazione HR: La nostra Visione

- Processo ciclico volto a garantire l'allineamento costante tra strategia, l'organizzazione e lo sviluppo continuo delle Risorse Umane
- Processo gestito con appositi strumenti a supporto delle varie attività per concentrare tempo e risorse sulla attività a maggiore valore aggiunto: impostazione, analisi dei risultati e predisposizione dei piani di intervento
- Integrato in un sistema più ampio di gestione ed amministrazione del Personale



# GEPE Enterprise: una sola Suite Integrata per l'amministrazione e la gestione del Personale



# Le Tecnologie a supporto della Valutazione HR: il Caso Findomestic



- **Findomestic Banca (Gruppo BNP Paribas)**, costituita nel 1984 da importanti istituti bancari italiani e francesi, è specializzata nel credito alla famiglia per l'acquisto di beni e servizi ad uso privato.
- Nel 2007 Findomestic sceglie la soluzione web **GEPE|Risorse Umane** per la gestione dei processi HR che darà seguito ad una profonda revisione dei sistemi e processi di valutazione del personale in essere nella Banca.
- **Obiettivi prefissati:**
  - Sviluppo del sistema di valutazione
  - Ottimizzare i processi: riduzione tempi di raccolta dati
  - Strumento a supporto dei processi decisionali organizzativi e HR
- **Requisiti della soluzione:**
  - Soluzione in grado di favorire la decentralizzazione dei processi HR
  - Workflow a supporto dei processi
  - Soluzione integrata con la base dati anagrafica dipendenti
  - Inserita in una suite capace di supportare tutti i processi dell'area del personale: amministrativi, gestionali, organizzativi

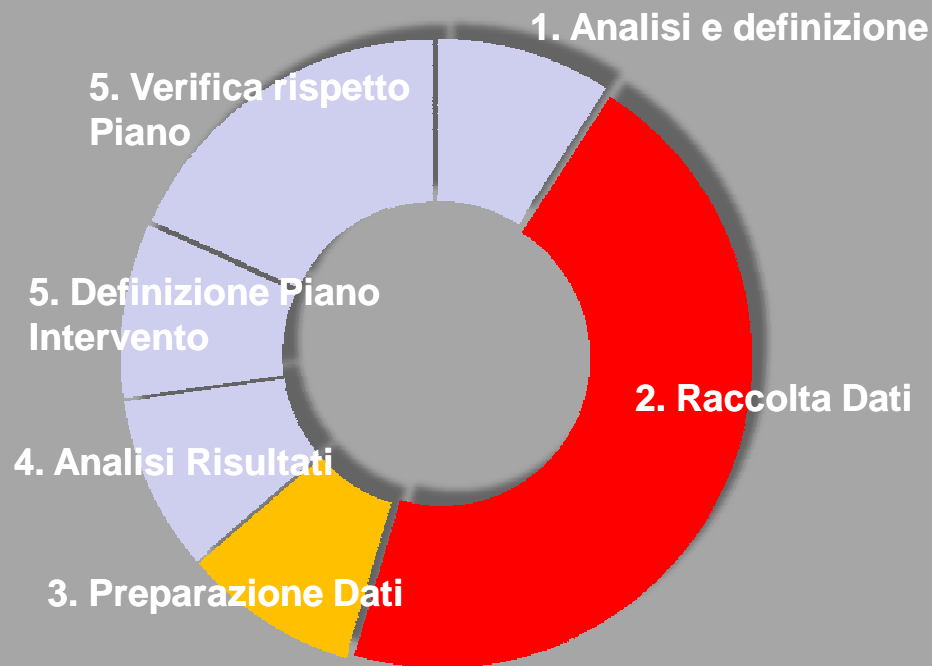




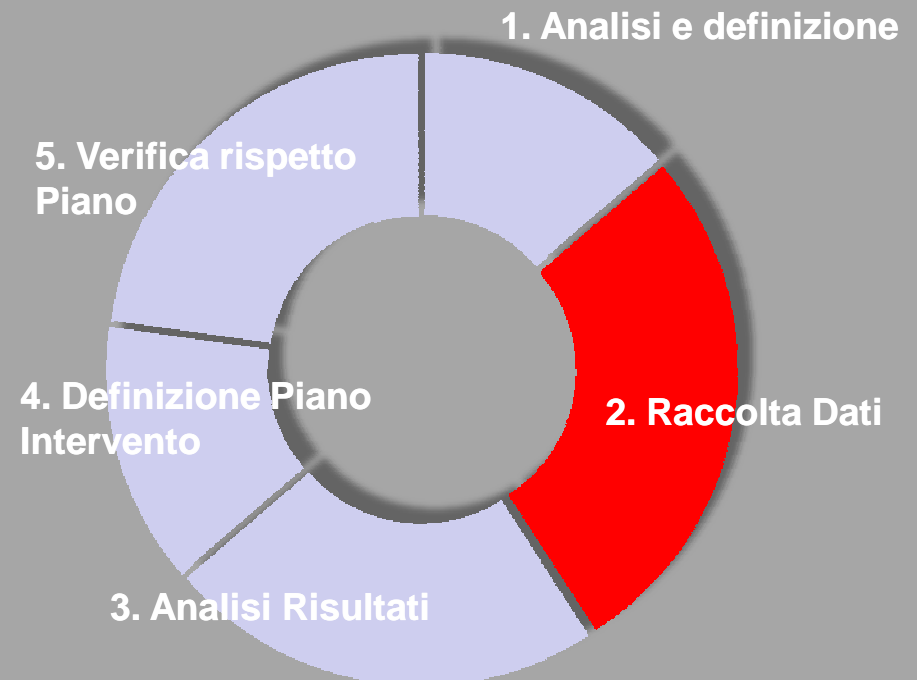
# L'Ottimizzazione dei Processi di Valutazione

## DISTRIBUZIONE TEMPORALE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

### “PROCESSO TRADIZIONALE”



### “CON GEPE|RISORSE UMANE”



**RIDUZIONE DEL 40% DEL TEMPO DEDICATO ALLA RACCOLTA DATI**  
**AZZERAMENTO DEL TEMPO DEDICATO ALLA PREPARAZIONE DATI**



# I Vantaggi in Sintesi

## ● Miglioramento delle decisioni in tema di organizzazione e risorse umane

*“Il quadro puntuale e sempre aggiornato sui dipendenti relativamente ad aspetti quali prestazioni, competenze, comportamenti organizzativi, ed i potenziali, è uno strumento indispensabile a supporto delle decisioni organizzative.”*

## ● Ottimizzazione degli stessi processi di valutazione

*“conosciamo in tempo reale lo stato di avanzamento dei processi di valutazione”*

*“disponiamo di strumenti a supporto dell’operatività e tramite i quali le informazioni risalgono velocemente ai fruitori dei dati”*

*“riduzione significativa della carta in circolazione, riduzione del rischio della perdita di documenti ed minori problemi legati alla privacy”*

*“c’è maggiore coinvolgimento dei responsabili e dei dipendenti”*

*“processo semplificato ed ottimizzato che ci permette di concluderlo con due mesi di anticipo rispetto alla gestione precedente.”*

**Dott.ssa Losi, Specialist Metodologie Gestionali, Compensation e Benefit di Findomestic.**



**Grazie per l'attenzione.**

**Per approfondimenti:**

**[ecarbonaro@datamanagement.it](mailto:ecarbonaro@datamanagement.it)**