

#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 2011<sup>3</sup>

**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”**

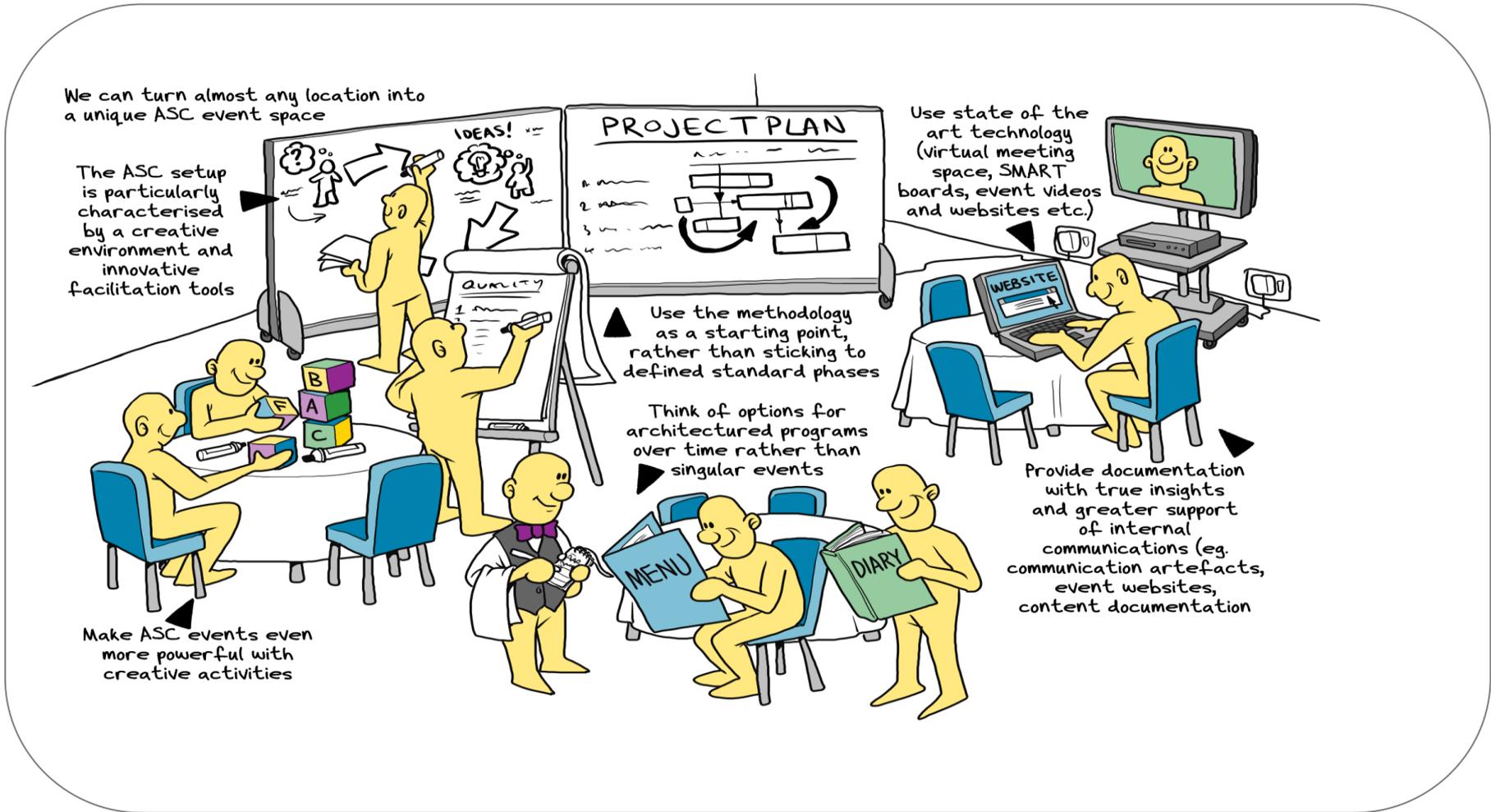
# La Motivazione si alimenta con esperienze di pensiero strategico, ampie e condivise



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



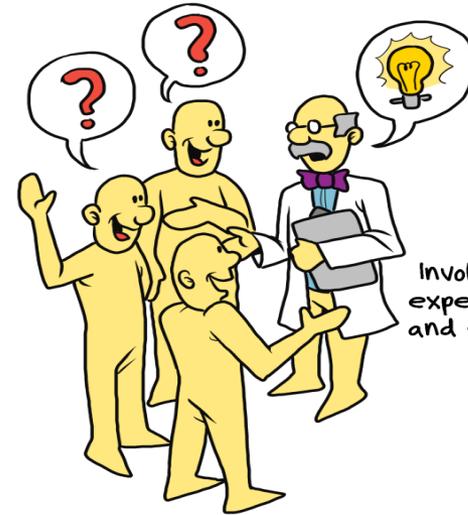
# Leva 1 - Creare spazi liberi di confronto sulle prospettive e le priorità



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



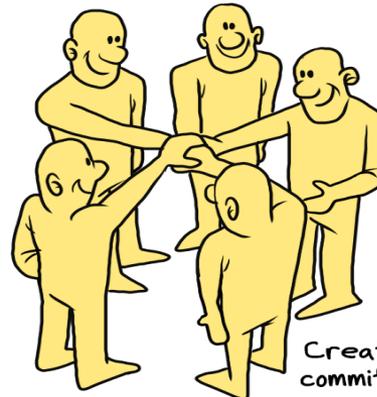
Support developing concepts at significantly shorter time



Involve the right experts for rapid and sound decision making

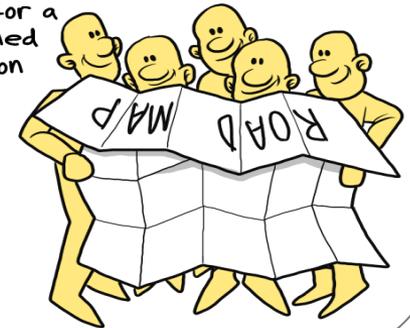


Quickly launch new programs



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.

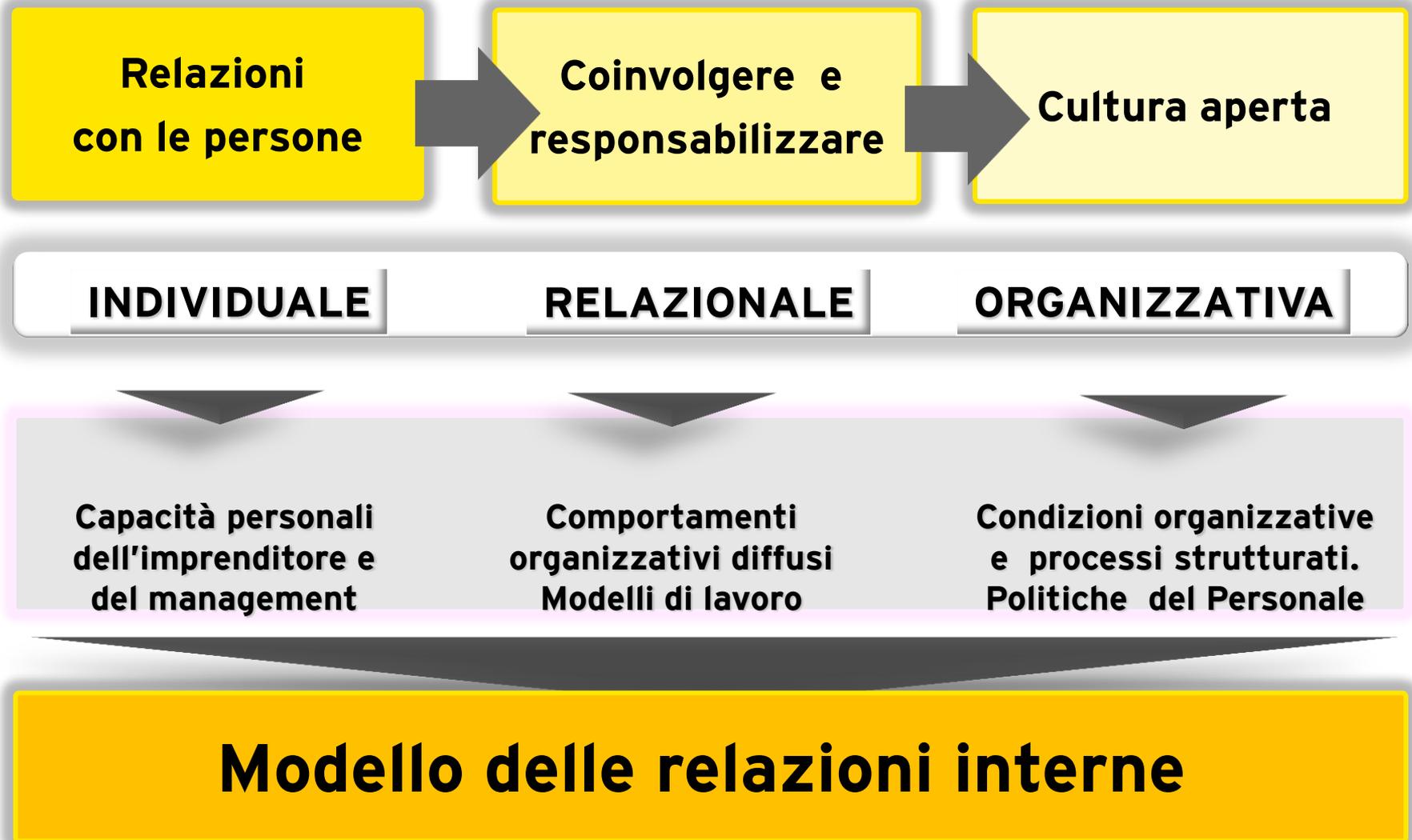


## Le Relazioni Interne in azienda



**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**



**gli imprenditori**



**le persone**



# Le cose più importanti

## *Le 5 dimensioni*

---

**RAPPORTO SANO  
CON IL  
TERRITORIO**

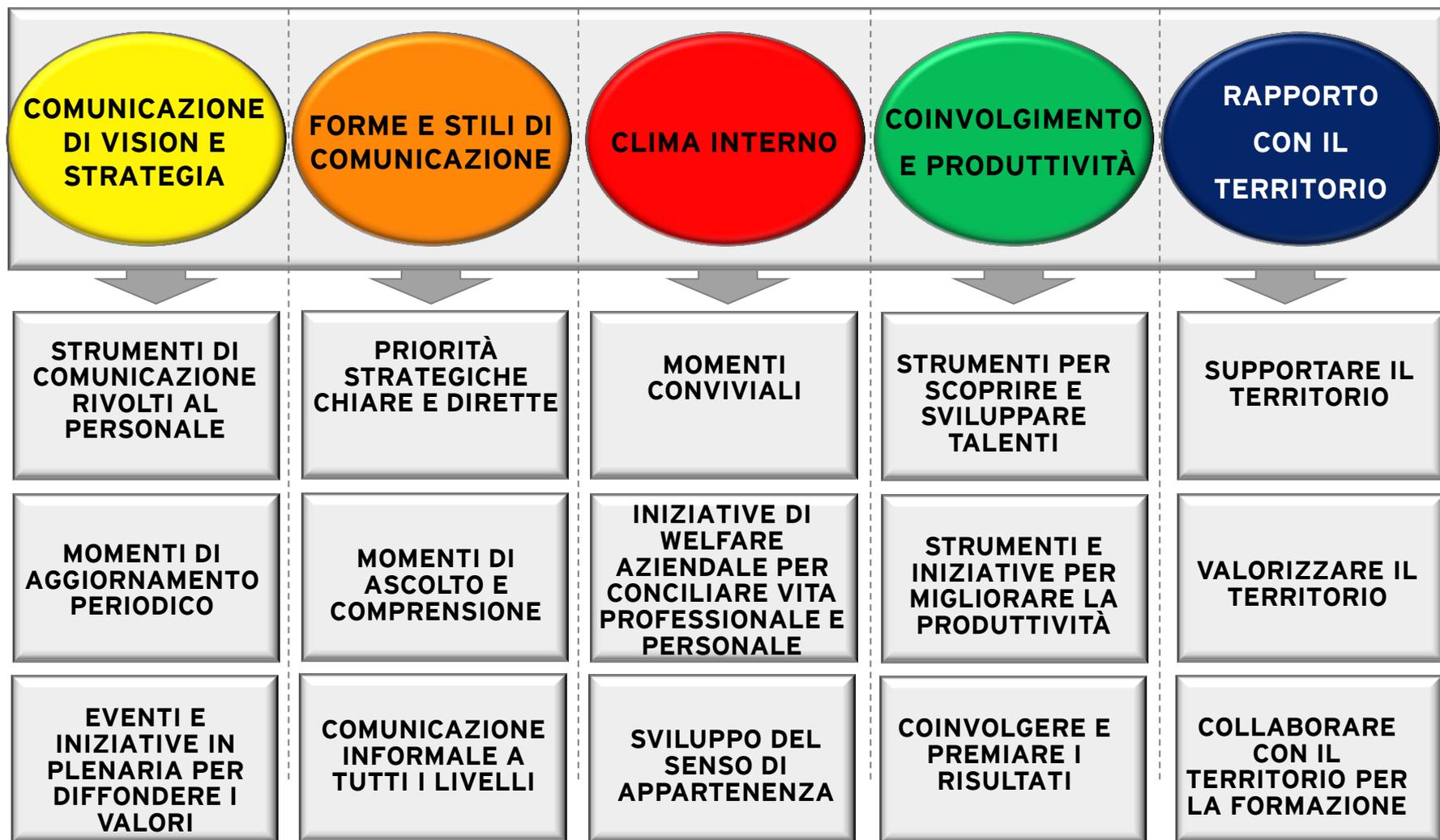
**COMUNICARE  
VISIONE E  
STRATEGIA**

**COMUNICAZIONE  
INFORMALE TRA TUTTI I  
LIVELLI, CON MOMENTI  
STRUTTURATI DI  
ASCOLTO**

**COINVOLGIMENTO  
NELLA  
INNOVAZIONE E  
PRODUTTIVITÀ**

**OCCASIONI DI  
BUON CLIMA  
INTERNO**

# 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**