



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



PAY FOR PERFORMANCE?

Prestazione e retribuzione nell'impresa digitale

MODENA, 16.05.2019

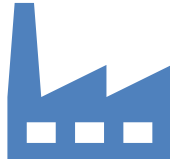
Alessandro Fiorelli
Amministratore Delegato JobPricing

in collaborazione con



GLI OBIETTIVI dell'OSSERVATORIO

Progetto sperimentale per realizzare un *punto di osservazione «permanente»* sullo stato dell'arte delle *politiche e prassi di performance management* nel mercato del lavoro «privato» in Italia, che consenta una *duplice vista* sia dal lato delle organizzazioni, che da quello dei lavoratori.



AZIENDE

Diffusione, caratteristiche e finalità dei sistemi di performance management

PERCHE?
A CHI SI APPLICA?
COME?
E' EFFICACE?
QUALI SONO LE PROSETTIVE?



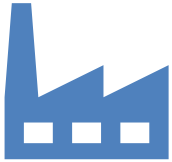
LAVORATORI

Percezione e opinione nei confronti dei sistemi di valutazione delle prestazioni

A CHE COSA SERVONO?
COME SONO IMPLEMENTATI?
QUALE IMPATTO HANNO?
SONO EQUI?
QUALI SONO LE CRITICITA?

RECAP

RETRIBUZIONE & PERFORMANCE: RISULTATI DELLA SURVEY 2018



- **LA PERFORMANCE INDIVIDUALE** (RISULTATI RAGGIUNTI) E' IL PRINCIPALE CRITERIO DI VALUTAZIONE
- **MIGLIORAMENTO** DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA
- **PAY FOR PERFORMANCE**
- **STRUTTURA GERARCHICA: OBIETTIVI E VALUTAZIONE DEL CAPO DIRETTO**
- **VALUTAZIONE PRIORITARIA SU KPI ECONOMICI E FINANZIARI**
- **VALUTAZIONE ANNUALE**
- **SODDISFAZIONE RISPETTO ALL'EFFICACIA**
- **ESIGENZE DI CAMBIAMENTO:** MIGLIORAMENTO DEL FEEDBACK, STRUTTURA KPI, SISTEMI INCENTIVANTI



-
- **VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DA PARTE DEL DDL FOCALIZZATA SU RISULTATI INDIVIDUALI vs. OBIETTIVI** , COMPETENZE, RISULTATI AZIENDALI
 - **STRUMENTI NON ADEGUATI** (INDICE SODDISFAZIONE = 4,7 su 10). LE CARENZE SONO NELLA MERITOCRAZIA, NELL'ASSENZA DI AZIONI CONSEGUENTI ALLA VALUTAZIONE E NELLE MODALITA' DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI
 - **EFFETTO POSITIVO** DEL PERFORMANCE MANAGEMENT SU RISULTATI INDIVIDUALI
 - **NON E' UN TABOO:** IL 94% DI COLORO CHE NON HANNO UN SISTEMA DI VALUTAZIONE FORMALE LO VORREBBE

PERFORMANCE & RETRIBUZIONE: QUALE COLLEGAMENTO?

OLTRE IL 70% DELLE AZIENDE RISPONDENTI CONNETTE LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ALLA RETRIBUZIONE

Sì, in base agli esiti della valutazione, sono previsti incentivi monetari e/o non monetari collegati alla performance individuale del singolo lavoratore

50,5%

Sì, in base agli esiti della valutazione, sono previsti incentivi monetari e/o non monetari collegati alla performance del team / gruppo di lavoro o reparto

7,6%

Sì, in base agli esiti della valutazione, sono previsti incentivi monetari e/o non monetari collegati alla performance dell'azienda nel suo complesso

13,3%

No, vengono erogati incentivi monetari e/o non monetari che tuttavia non sono subordinati alla valutazione della prestazione

21,0%

No, non eroghiamo alcun incentivo

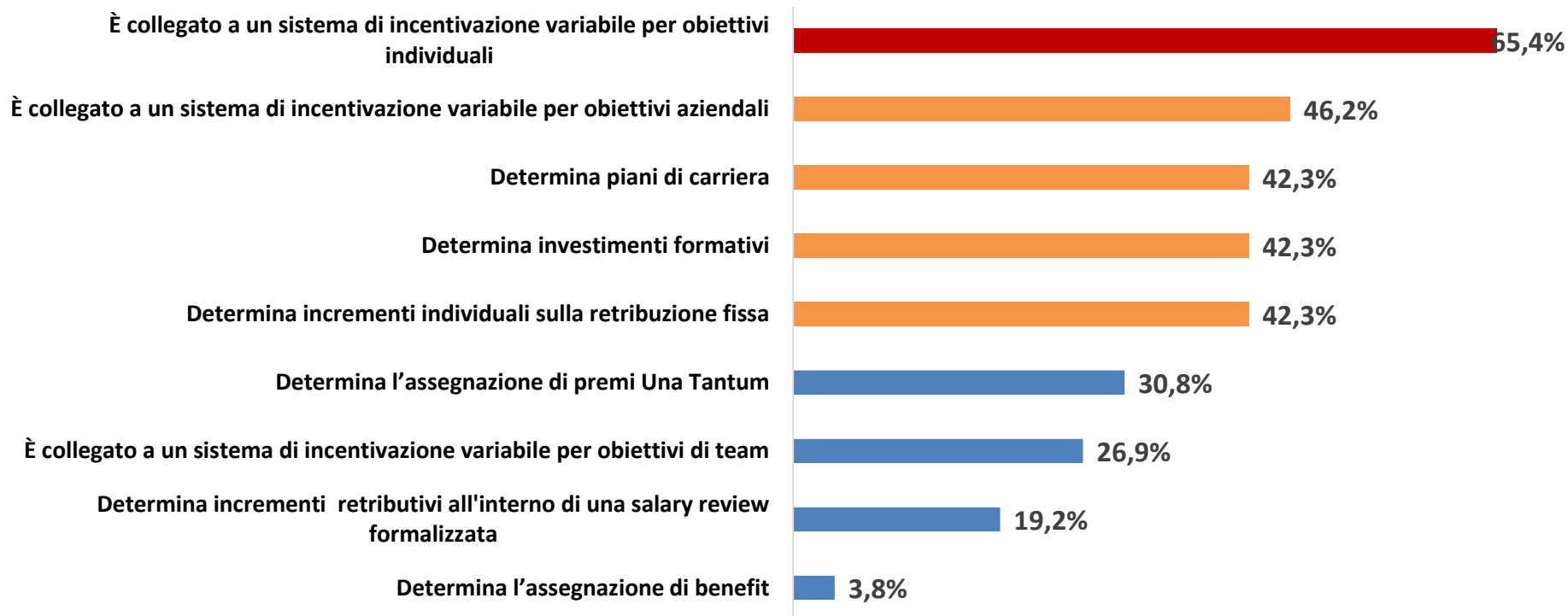
7,6%



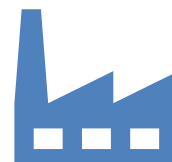
LEGAME PERFORMANCE-RETRIBUZIONE: QUALI FORME?

ISTANT SURVEY 2019

IL COLLEGAMENTO FRA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMA D'INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE E' IN ASSOLUTO QUELLO PIU' SIGNIFICATIVO



In una graduatoria da 1 a 7, la percentuale indica la presenza nei primi 2 posti della classifica

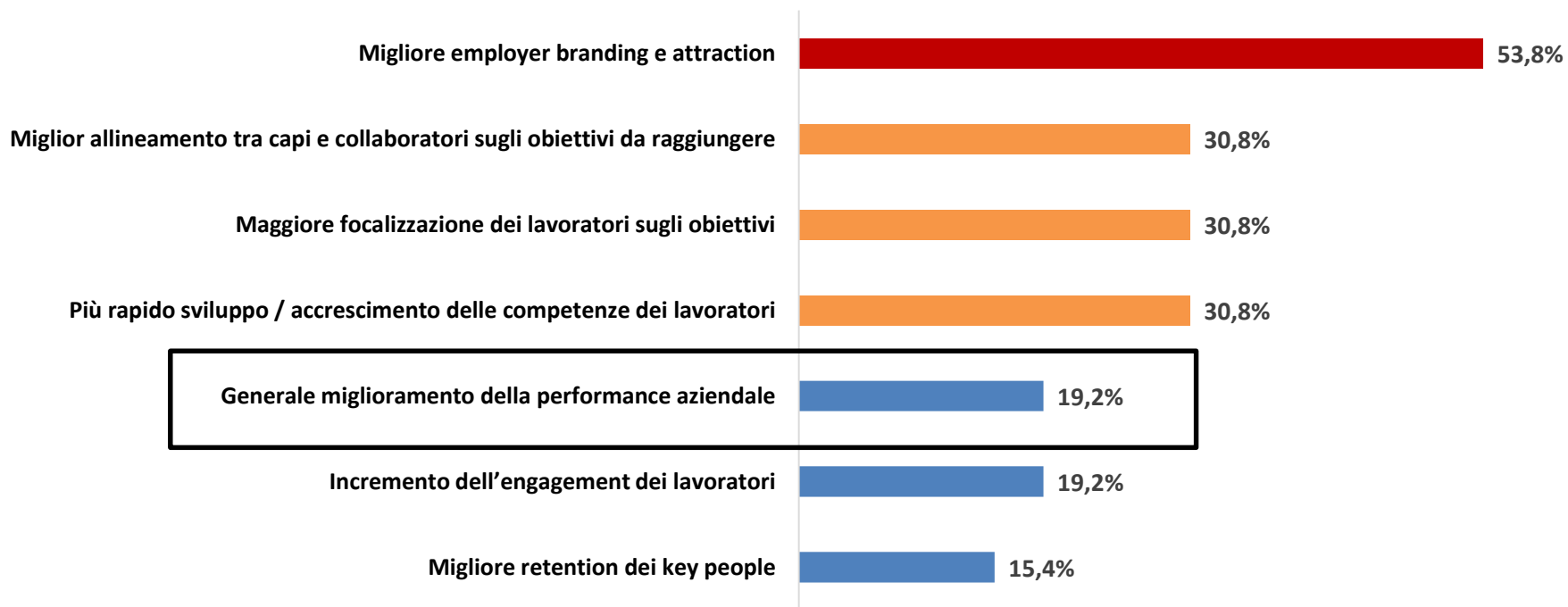


LEGAME PERFORMANCE-RETRIBUZIONE: GLI EFFETTI POSITIVI

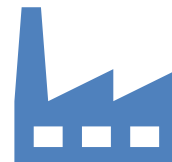
ISTANT SURVEY 2019

COLLEGARE LA RETRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE PORTA BENEFICI SULL'EMPLOYER BRANDING E L'ATTRACTION E SULL ALLINEAMENTO TRA CAPI E COLLABORATORI.

... MA L'IMPATTO SULLA PERFORMANCE?



In una graduatoria da 1 a 7, la percentuale indica la presenza nei primi 2 posti della classifica

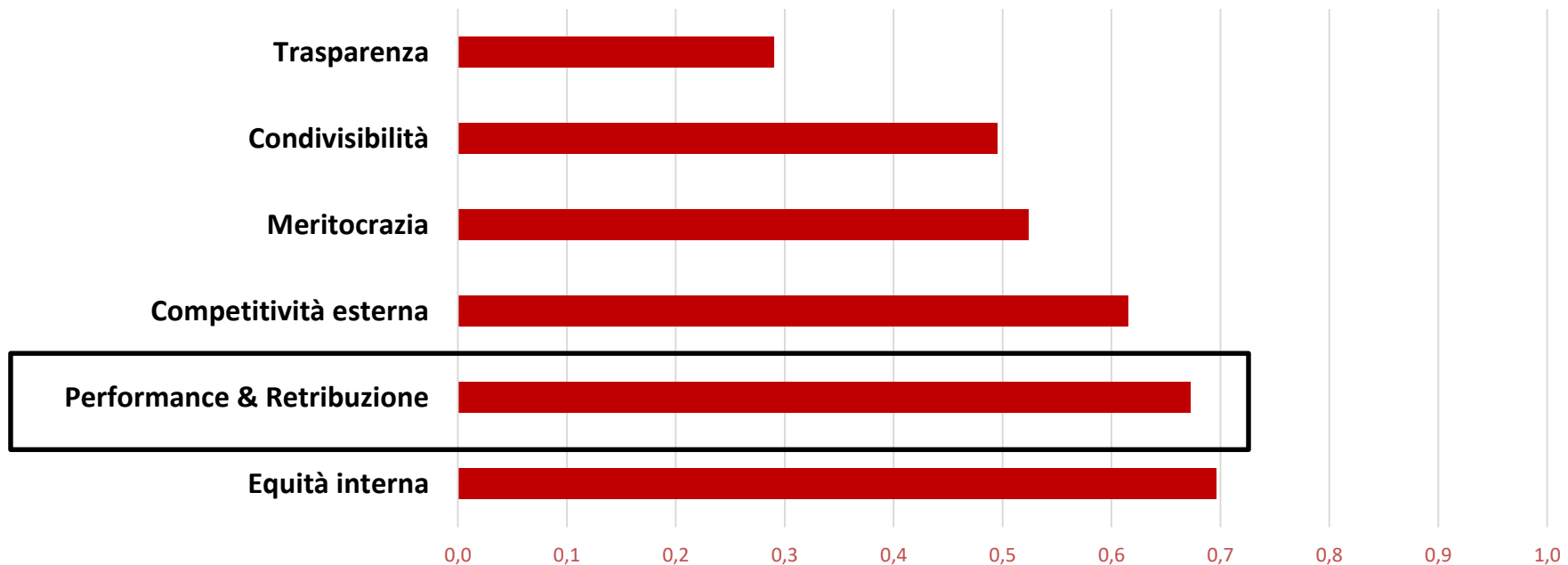


SPUNTI DALLA SALARY SATISFACTION 2018 JOBPRICING: COSA DICONO I LAVORATORI

SODDISFAZIONE RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE PERCEPITA

Insieme all'equità interna è il rapporto fra performance e retribuzione l'indicatore con la correlazione più alta rispetto alla soddisfazione per la retribuzione percepita

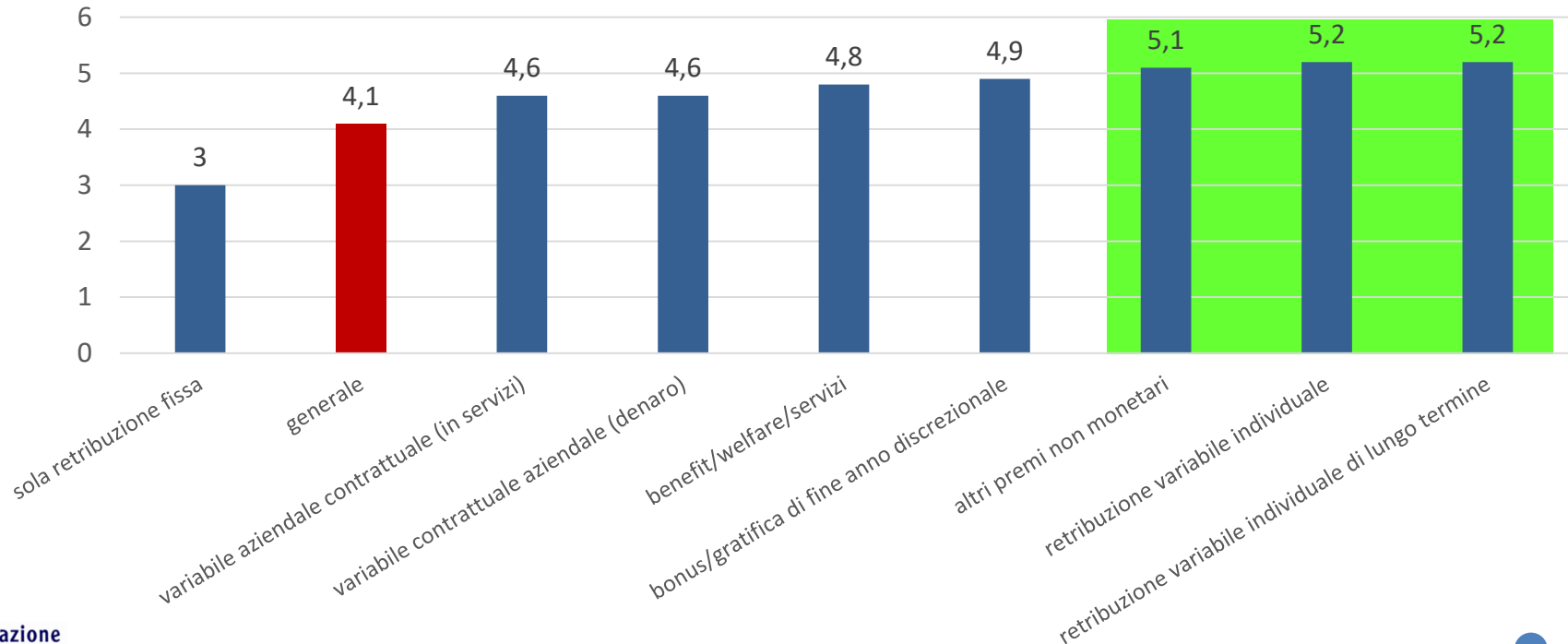
CORRELAZIONE TRA INDICE DI SODDISFAZIONE E SUB-INDICI



SPUNTI DALLA SALARY SATISFACTION 2018 JOBPRICING: COSA DICONO I LAVORATORI

SODDISFAZIONE RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE PERCEPITA

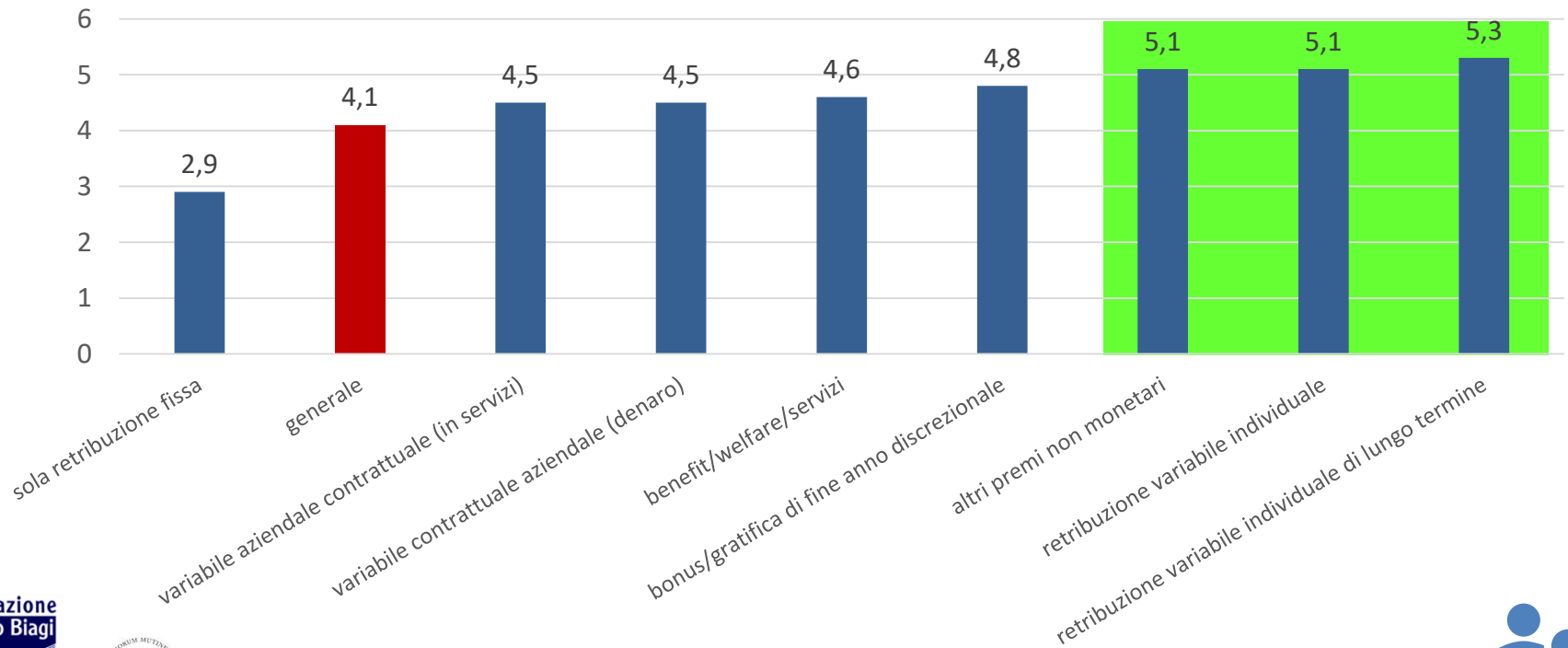
Quanto in generale sei soddisfatto del tuo pacchetto retributivo?



SPUNTI DALLA SALARY SATISFACTION 2018 JOBPRICING: COSA DICONO I LAVORATORI

SODDISFAZIONE RISPETTO ALLA RAPPORTO FRA RETRIBUZIONE E CONTRIBUTO INDIVIDUALE

Sono retribuito secondo il mio reale contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali



SPUNTI DALLA SALARY SATISFACTION 2018 JOBPRICING: COSA DICONO I LAVORATORI

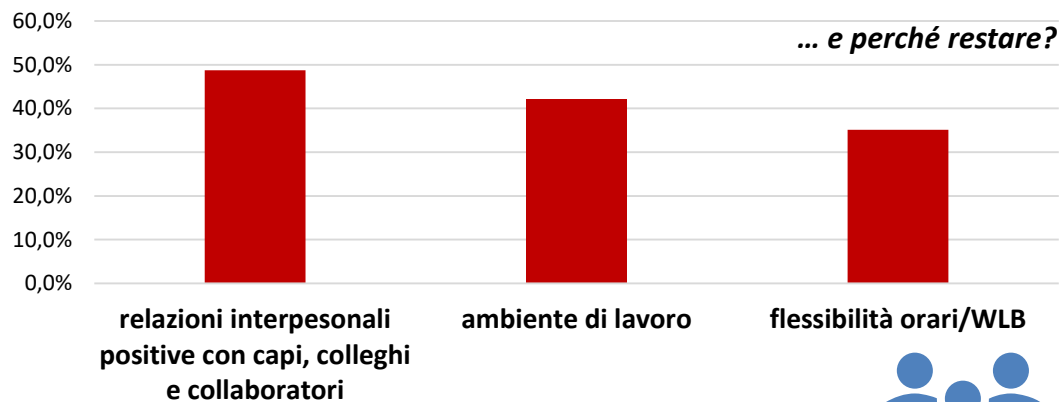
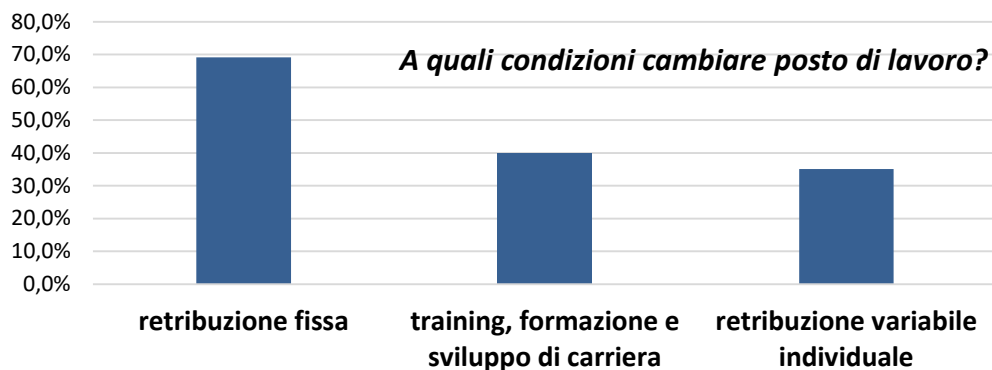
SODDISFAZIONE RISPETTO ALLA MERITOCRAZIA DELLE RETRIBUZIONI

C'è meritocrazia nell'azienda per cui lavoro (promozioni, bonus, aumenti, etc. vanno a chi li merita di più)



SPUNTI DALLA SALARY SATISFACTION 2018 JOBPRICING: COSA DICONO I LAVORATORI

**Si cambia lavoro per la retribuzione fissa non ritenuta adeguata
...Ma si resta per motivazioni non economiche**



SPUNTI DALLA SALARY SATISFACTION 2018 JOBPRICING: COSA DICONO I LAVORATORI

PER CHE COSA RINUNCERESTI A 1 MENSILITA' DELLA TUA RETRIBUZIONE FISSA?

