



PERFORMANCE MANAGEMENT

NEL GRUPPO HERA

E' vietata la copia e la riproduzione dei contenuti e immagini in qualsiasi forma. E' inoltre vietata la redistribuzione e la pubblicazione dei contenuti e immagini non autorizzata espressamente dall'autore e dall'azienda



Agenda

1

Overview iniziative e timeline

2

Il Processo di Sviluppo nel Gruppo Hera

3

Focus sulla Valutazione

4

Le iniziative a supporto del Processo di Sviluppo

5

Conclusioni e prossime sfide

Overview iniziative e TimeLine

Processo di Sviluppo

Formalizzazione e avvio del processo di valutazione per Dirigenti, Quadri, Direttivi, Impiegati

2016

Nuovo Processo di Sviluppo

Arricchimento del Processo con passaggio a sistema HCM

2018

Pool 360

Cluster di persone con performance e valutazioni omogenee su cui fare azioni di retention

2020

2015

Nuovo Modello di Leadership

Adeguamento dei comportamenti che guidano la mission aziendale

2017

Digital Workplace Her@Futura

Piano di change management con focus sulla trasformazione digitale



Il Processo di Sviluppo nel Gruppo Hera



Il Processo di Sviluppo nel dettaglio

Valutazione



Impiegati, impiegati direttivi, Quadri, Dirigenti per un totale complessivo di circa 5000 dipendenti. Le dimensioni esplorate sono relative alle **performance** e alle **competenze manageriali**

Calibrazione



Verifica di **coerenza** delle valutazioni espresse. Viene effettuata da ciascun Direttore ed è un passaggio che garantisce efficacia ed omogeneità

Dialogo sulla Performance



Restituzione del **feedback** ai valutati. E' il cuore del processo dove la responsabilità di chiarezza da parte dei valutatori si accompagna all'impegno dei valutati nell'**apprendimento continuo**

Approfondimento



Arricchimento della valutazione con elementi rilevanti per il potenziale sviluppo delle persone

Azioni di Sviluppo



Azioni di sviluppo diversificate derivanti e coerenti con le valutazioni effettuate

Focus sulla Valutazione

La matrice e la Leadership di Gruppo

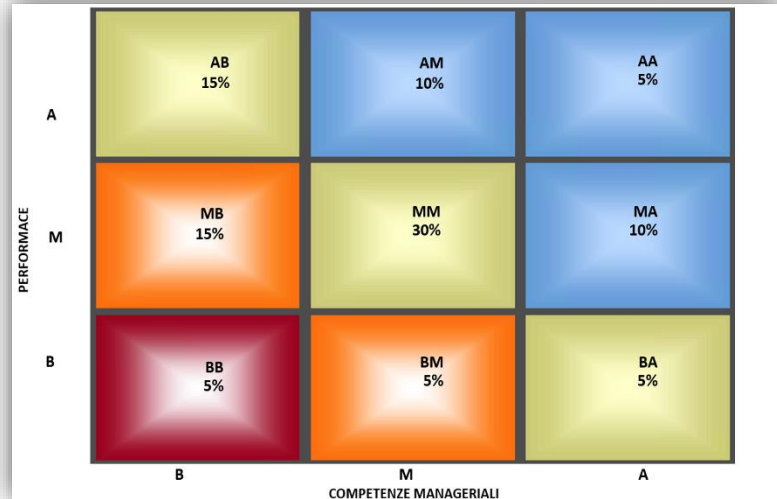
Valutare significa “**determinare il valore**”, attraverso questo percorso ci poniamo l’obiettivo di dedicare qualità e attenzione al **Capitale Umano** del Gruppo.

Gli assi fondamentali della Valutazione sono **Performance** e **Comportamenti Manageriali**

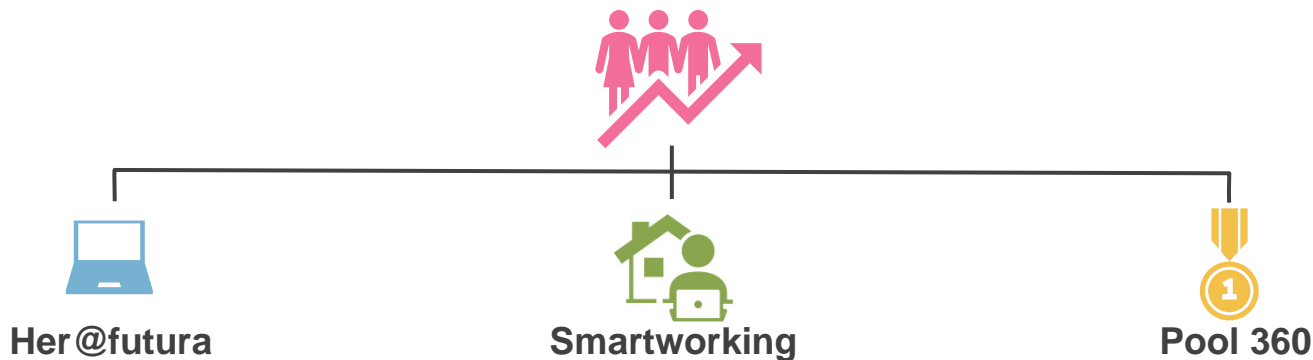
Nella Performance ci si focalizza sui **risultati prodotti** dai propri collaboratori, sulla qualità degli output a confronto con i risultati attesi per il ruolo esercito.

Nella valutazione delle **Competenze Manageriali** viene preso in considerazione “come” le persone valutate si comportano nel conseguimento dei risultati. Il riferimento è il **Modello di Leadership**.

Per entrambi gli assi la valutazione “**B**”, significa Base ovvero le performance o i comportamenti si attestano al di sotto dei risultati attesi, “**M**” se siamo di fronte ad una completa adeguatezza ed infine “**A**” se ci si pone al di sopra dei risultati attesi



Iniziative a supporto del Processo di Sviluppo



Percorso volto a sviluppare una cultura favorevole al **digitale** ed un know-how diffuso su tali tematiche, rafforzando altresì competenze verticali e cross-funzionali.

Il progetto ha previsto la realizzazione di una **survey**, basata su un percorso di gaming online e finalizzata ad esplorare il grado di propensione del Gruppo in merito alla **digital readiness**, **Data Analytics**, **Smart Working** e **ICT**.

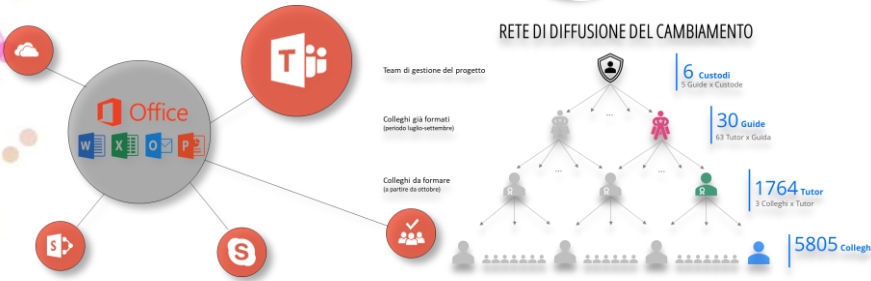
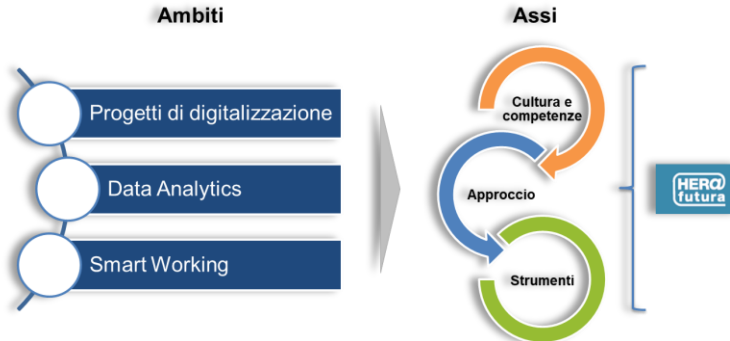
Nell'ambito del Progetto, sono state effettuate diverse sessioni di approfondimento sui temi dello Smart Working che hanno avuto l'obiettivo di sviluppare una **corretta consapevolezza** e presentare il modello e le modalità di applicazione che il Gruppo ha scelto di adottare. Sono stati inoltre realizzati momenti formativi specifici e Corner di approfondimento sugli **strumenti informatici**.

Review periodica dei talenti che permette di focalizzare l'attenzione su un **pool selezionato** di risorse che possano rappresentare caratteristiche particolari di investimento per il Gruppo. E' necessario possedere almeno due fattori tra la titolarità di un ruolo chiave, performance distintive e potenziale elevato.

Percorsi e iniziative



Digital Workplace Her@futura



Pool 360



Conclusioni e prossime sfide

DIGITALIZZAZIONE
PROCESSI

DATA ANALYTICS

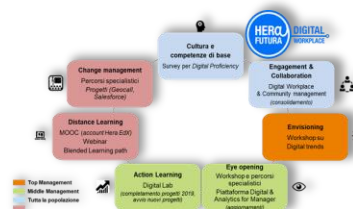
- ✓ Cultura
- ✓ Competenze
- ✓ Processi
- ✓ Strumenti

NUOVI MODI DI
LAVORARE

- ✓ Cultura e processi
- ✓ Spazio
- ✓ Tempo e performance
- ✓ Tecnologie e sistemi
- ✓ Agilità

GENERAZIONE IDEE
INNOVATIVE
BOTTOM UP

- ✓ Cultura e competenze
- ✓ Strumenti



VIRTUAL FACTORY



Personalizzazione e **targetizzazione** degli interventi attraverso **l'analisi puntuale dei risultati** (supporto *Power BI*) e la declinazione più profonda dei **target di riferimento**, con l'integrazione di **3 dimensioni** differenti ed al tempo stesso complementari (**seniority/qualifica, famiglia professionale, cluster specifici/community**)

Progettazione delle iniziative basata sulle **dimensioni/cluster di competenze** speculari al nuovo modello **Digital DNA** e con uno sviluppo ulteriore di format orientati al rafforzamento di **competenze applicative** (avanzate)

The background features a central horizontal bar divided into four colored segments: blue, green, yellow, and pink. To the left of this bar is a cluster of blue bubbles of various sizes, and to the right is a cluster of multi-colored bubbles (pink, yellow, green, and blue) of various sizes.

Grazie per l'attenzione

Dott.ssa Valeria Martinelli
HR Manager Gruppo Hera

valeria.martinelli@studenti.unimo.it