

Attrarre e trattenere il Talento

il supporto dei sistemi informativi all'implementazione di politiche retributive e sistemi incentivanti efficaci



«Ci sono pittori che trasformano il sole in una macchia gialla, ma ci sono altri che con l'aiuto della loro arte e della loro intelligenza, trasformano una macchia gialla nel sole.»

(Pablo Picasso)

Perchè Talento?

Leadership

*Performance e
Risultati*

Innovazione

Ispirazione e Traino

Potenziale





Perchè è
importante
fidelizzarlo?

Un recente studio di settore in America ha evidenziato che su figure mediamente specializzate il **costo di turnover** di una singola risorsa è pari a circa il **20%** della sua retribuzione annuale.



**Quali gli impatti, se
così non fosse?**

**PERDITA DI PRODUTTIVITA' PRIMA E DOPO CHE
L'IMPIEGATO LASCI LA SOCIETA'**

**COSTO PER IMPLEMENTARE UNA CAMPAGNA DI
SELEZIONE PERSONALE**

**COSTO DI ON
BOARDING/FORMAZIONE/AFFIANCAMENTO**

PERDITA DI KNOW HOW

«EFFETTO DOMINO» SUL CLIMA AZIENDALE

RICADUTE SUL BRANDING



Talent Retention - Best Practices

Implementare modelli di Talent Management continuo e distribuito ai Line Manager

Favorire la «Cultura del Feedback», ascoltare e saper prevenire criticità prima che siano irrisolvibili

Investire in Formazione interna o esterna con ricadute sul Know How e le Performance Individuali

Definire Piani e/o Opportunità di Sviluppo Professionale e Carriera trasparenti ed equi

**Definire Politiche Retributive
Incentivanti e Premiati**

Le componenti della retribuzione



E' legata normalmente al Ruolo/Posizione

- Profit Sharing*
- Pay for Competence*
- Bonus su Risultati Individuali*
- Stock Options*
- ...*

Legati normalmente al Ruolo/Posizione

Le componenti della retribuzione — Best Practices

RETRIBUZIONE FISSA

Seguire principi di Equità interna e/o esterna può avere ricadute positive sia sull'Employer Branding e la capacità di attrarre persone di valore, sia sull'efficacia nel trattenere Talento

RETRIBUZIONE VARIABILE

Aumentano la percezione del dipendente sulla sua reale capacità di incidere sul Business aziendale, con ricadute sulla Retention

BENEFIT

Misurano la sensibilità aziendale a sostenere la vita del dipendente e l'esercizio delle sue funzioni, con ricadute sia sull'Employer Branding che sulla Retention

Cosa accade dove i processi non sono assistiti dall'IT?

I processi di Review Salariale ed Incentivazione **sono** in molte aziende **ancora** gestiti su carta

PROBLEMA

VOLATILITA' DEL DATO

**SCARSA INTEGRAZIONE
CON ALTRI SISTEMI**

REPORTING LIMITATO

SCARSA PREDITTIBILITA'

**PROCESSI POCO
COLLABORATIVI**

RISCHIO

Affidabilità del Sistema, accesso incontrollato a informazioni sensibili

Produttività, qualità ed affidabilità del dato prodotto/gestito

Misura dell'Efficacia degli interventi di Rewarding sulle Performance Individuali e sul Turnover

Capacità di intercettare rischio di perdita Talento o situazioni di malcontento

Produttività, Efficacia ed Equità

Cosa cambia dotandosi di una soluzione integrata di Talent Management?

SOLUZIONI

PROBLEMA

VOLATILITA' DEL DATO

SOLUZIONE

I dati che sottendono i processi sono gestiti elettronicamente all'interno di un unico Database. Manager, HR ed Impiegato accedono in modo controllato e sicuro solo all'informazione di propria pertinenza.



HR

Safe access
to information



Manager



Employee

Cosa cambia dotandosi di una soluzione integrata di Talent Management?

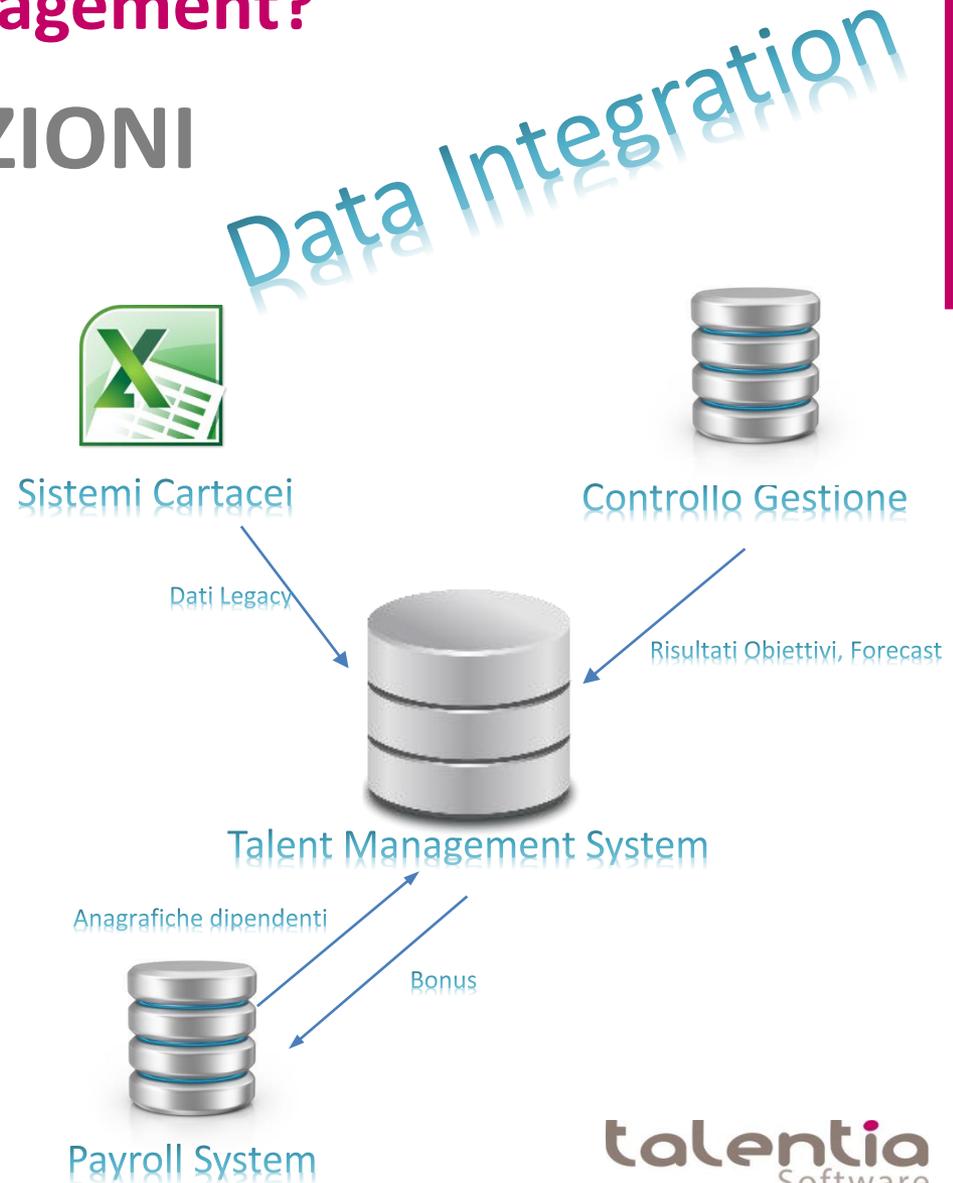
SOLUZIONI

PROBLEMA

**SCARSA INTEGRAZIONE
CON ALTRI SISTEMI**

SOLUZIONE

I dati a supporto dei processi di Reward vengono importati in modo automatico e trasparente dai sistemi che ne hanno la ownership. Dal payroll per l'anagrafica personale e Cedolino, al Controllo di Gestione per i risultati degli obiettivi.



Cosa cambia dotandosi di una soluzione integrata di Talent Management?

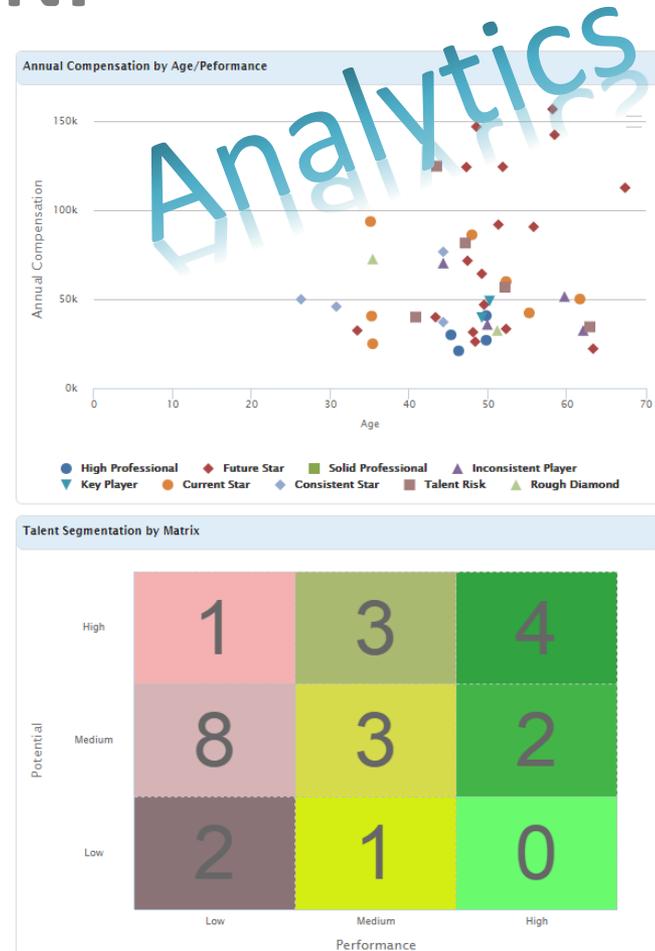
SOLUZIONI

PROBLEMA

REPORTING LIMITATO

SOLUZIONE

Cruscotti di analitiche e report consentono di monitorare costantemente indicatori di performance, turnover e rewarding.



Cosa cambia dotandosi di una soluzione integrata di Talent Management?

SOLUZIONI

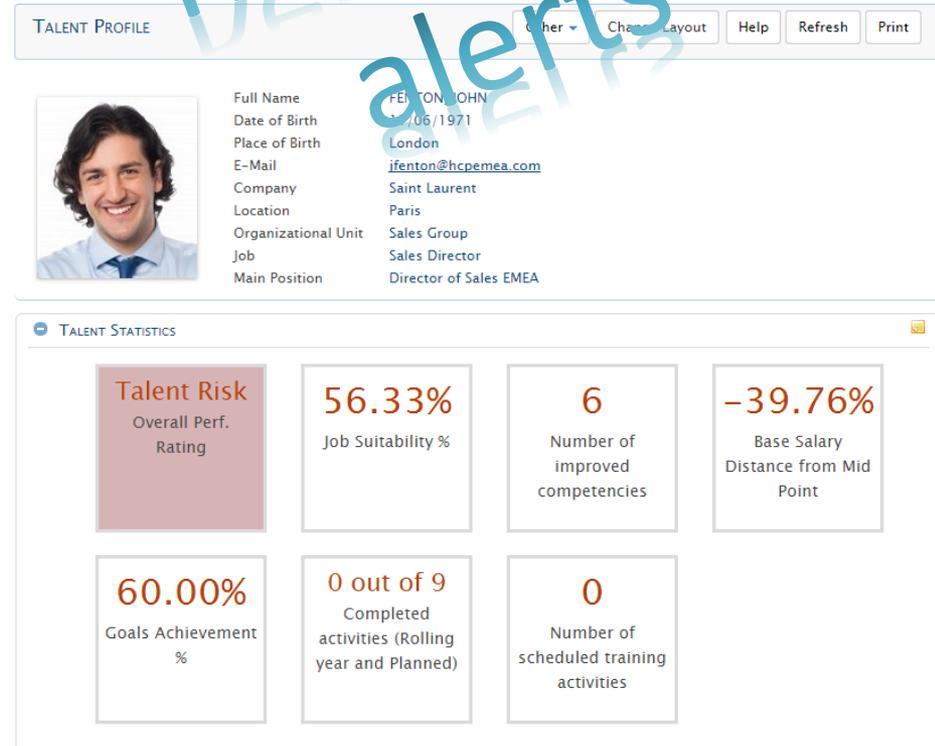
Reporting,
alerts

PROBLEMA

SCARSA PREDITTIBILITA'

SOLUZIONE

Una soluzione di Talent Management integra processi di Rewarding con processi di Performance Review e collezionamento dei feedback. Il Reporting favorisce l'emersione di fattori di rischio o l'analisi retrospettiva a supporto di iniziative migliorative.



Cosa cambia dotandosi di una soluzione integrata di Talent Management?

SOLUZIONI

Exit Interviews

PROBLEMA

SCARSA PREDITTIBILITA'

SOLUZIONE

Una soluzione di Talent Management integra processi di Rewarding con processi di Performance Review e collezionamento dei feedback. Il Reporting favorisce l'emersione di fattori di rischio o l'analisi retrospettiva a supporto di iniziative migliorative.

GETTING STARTED | EMPLOYEE EXIT INTERVIEW

You are invited to participate in our employee exit interview. Your survey responses will be strictly confidential and data from this survey will be reported only in the aggregate. Your information will be coded and will remain confidential. If you have questions at any time about the survey or the procedures, you can contact [HR_CONTACT_NAME] at [HR_CONTACT_PHONE] or by email (the email address given below).

1. - What are your reasons for joining [COMPANY_NAME]?

- Unemployed and needed a job
- Referred by a friend
- Fringe benefits
- [COMPANY_NAME] reputation as a good place to work
- Career advancement
- Advertisement
- Salary advancement
- Other

2. - Please select the department in which you work (not your primary work function).

Import from Orgstructure ▼

Comment

3. - What are your reasons for leaving [COMPANY_NAME]? (Check all that apply)

- Higher Pay
- Benefits
- Better Job Opportunity
- Commute
- Conflict with other Employees
- Conflict with Managers
- Family and Personal Reasons
- Retirement/Retiree

Employee

Manager



Cosa cambia dotandosi di una soluzione integrata di Talent Management?

SOLUZIONI

PROBLEMA

PROCESSI POCO
COLLABORATIVI

SOLUZIONE

Il tradizionale scambio di E-Mail e file viene sostituito da processi di review/assessment basati su workflow. Ne deriva un modello meno HR Centric, più collaborativo, equo e trasparente.

Fenton, John

| | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------|
| Date of Birth | 11/06/1971 |
| Place of Birth | London |
| E-Mail | jfenton@hcpemea.com |
| Company | Saint Laurent |
| Location | Paris |
| Organizational Unit | Sales Group |
| Job | Sales Director |
| Main Position | Director of Sales EMEA |

OBJECTIVES SETTING CURRENT OWNER: BOLAN, JOHN STATUS: 3. MANAGER'S SIGNATURE DEADLINE: 05/13/2015

[Printable Version](#)

CURRENT STEP

Employee: FENTON, JOHN → Sign → Line Manager: BOLAN, JOHN → Sign → HR Professional: ELLIS, PATRICIA

Workflow



Implementazione, quali strumenti?

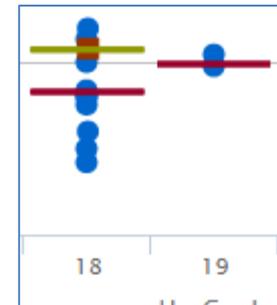
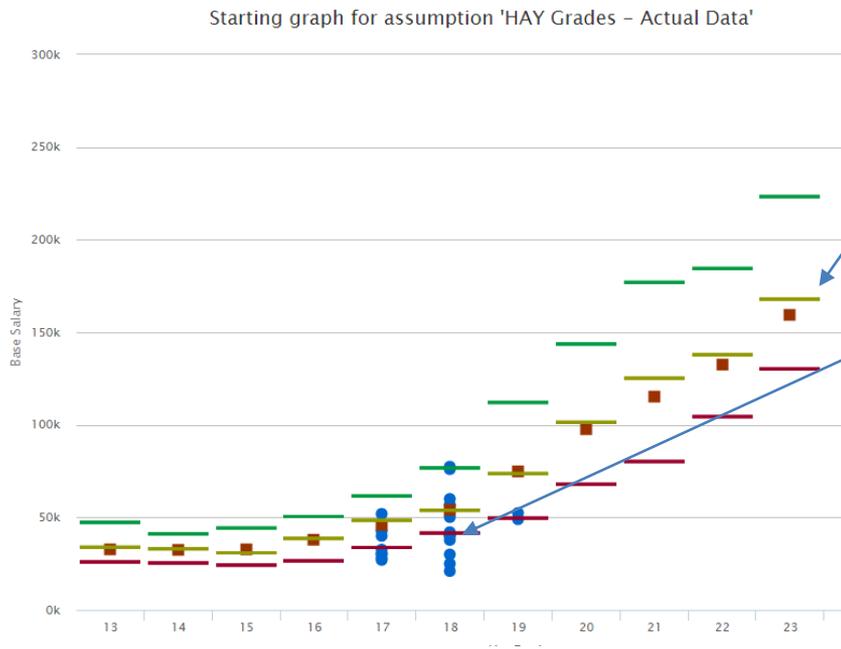
- **PRINCIPIO DI EQUITA' ESTERNA**
 - UN'AZIENDA COMPETITIVA CHE VUOLE ATTRARRE E TRATTENERE TALENTO
GUARDA COME IL **MERCATO** PAGA
MEDIAMENTE LE FIGURE
PROFESSIONALI CHIAVE CHE HA IN CASA
- **PRINCIPIO DI EQUITA' INTERNO**
 - LA STESSA OSSERVAZIONE PUO' ESSERE
FATTA DA UN PUNTO DI VISTA LOCALE,
IDENTIFICANDO INCONSISTENZE O
PERICOLOSE DISUGUAGLIANZE

SALARY ANALYSIS

• SALARY ANALYSIS: STRUMENTI

- RETTE DI MERCATO
- RETTE DI POLITICA INTERNA
- SCENARI DI SIMULAZIONE

Retta di Mercato
Esempio: RAL Media per Livello Retributivo)



Dipendenti al di sotto del minimo

STARTING ASSUMPTION EVOLUTION CRITERIA

METHOD

Match Policy Line Use Merit Matrix Specify amount

Statistical method:

Simula nuova situazione applicando criteri evolutivi



- **MANAGEMENT BY OBJECTIVES**
 - QUESTO SISTEMA PREMIANTE SI BASA SULLA MISURAZIONE DEI **RISULTATI** DI OBIETTIVI ASSEGNATI PREVENTIVAMENTE AL DIPENDENTE, OPZIONALMENTE USANDO UN WORKFLOW IN LUOGO DI UNA TRADIZIONALE E-MAIL O LETTERA CARTACEA

 Fenton, John

| | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------|
| Date of Birth | 11/06/1971 |
| Place of Birth | London |
| E-Mail | jfenton@hpcemea.com |
| Company | Saint Laurent |
| Location | Paris |
| Organizational Unit | Sales Group |
| Job | Sales Director |
| Main Position | Director of Sales EMEA |

OBJECTIVES SETTING CURRENT OWNER: BOLAN, JOHN STATUS: 3. MANAGER'S SIGNATURE DEADLINE: 05/13/2015

 [Printable Version](#)

CURRENT STEP





• MANAGEMENT BY OBJECTIVES

- Il Premio viene erogato a partire da una **Scheda Obiettivi** e da un **Bonus Target**. Gli Obiettivi di scheda possono essere solo Individuali oppure di tipo Profit Sharing (Obiettivi Finanziari)
- La componente INDIVIDUALE, in particolare, **favorisce la RETENTION** e **aumenta il livello di COMMITMENT** («SONO ARTEFICE DEL RISULTATO»)

PAYOUT INFO

Variable Plan Details *Performance Management*

Individual opportunity *5,000.00 (EURO)*

Payout % *42.50* Award *2,125.00 (EURO)*

EDITING INFO

ECONOMICS WEIGHT: 30.00 RESULT %: 100.00

DIVISIONAL WEIGHT: 30.00 RESULT %: 100.00

INDIVIDUAL OBJECTIVES WEIGHT: 40.00 RESULT %: 30.00

NOTES



• MANAGEMENT BY OBJECTIVES

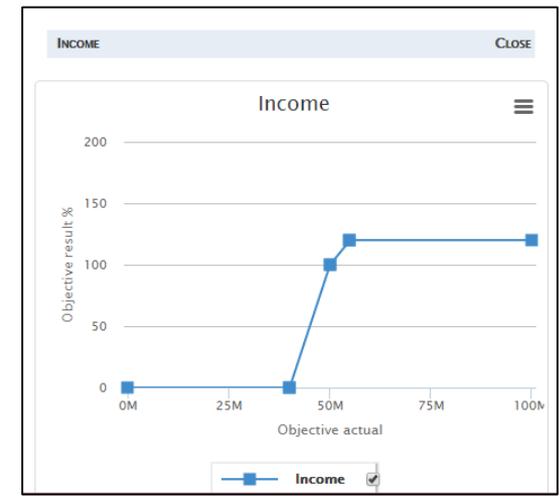
- **Target, Deadline e criteri di calcolo** della percentuale di raggiungimento sono definiti e rappresentati nella scheda

| Objective | Weight | Performance | Result % |
|--------------------|--------|-------------|----------|
| 1. NET Income | 20.00 | Budget | 100.00 |
| 2. Costs Reduction | 20.00 | Budget | 100.00 |

| Metric | Deadline | Weight | Target | | Actual | % | Perf. Ind. | Res.% |
|----------------------------|----------|--------|--------------|------|--------|--------|------------|-------|
| Cost Reduction | 12/31/20 | 0.00 | 1,000,000.00 | EURO | 10.00 | 100.00 | Budget | |
| Cost Reduction - Replanned | 12/31/20 | 100.00 | 1,000,000.00 | EURO | 10.00 | 100.00 | Budget | |

| Metric | Deadline | Weight | Target | | Actual | % | Perf. Ind. | Res.% |
|---------------------------|----------|--------|--------|----|--------|--------|------------|-------|
| New Customers | 12/31/20 | 0.00 | 15.00 | ND | 15.00 | 100.00 | Budget | |
| New Customers - Replanned | 12/31/20 | 100.00 | 15.00 | ND | 15.00 | 100.00 | Budget | |

| | | | |
|------------------------------|-------|--------|--------|
| 4. EBIT | 20.00 | Budget | 100.00 |
| 5. Revenues from Partnership | 20.00 | Budget | 100.00 |



- **MANAGEMENT BY OBJECTIVES**

- Il calcolo del Bonus segue la fase di **assessment dei risultati** individuali fatta dal Manager
- Nei casi di SCHEDA OBIETTIVI composta da obiettivi individuali e di Profit Sharing, il calcolo del Bonus è soggetto anche alla pubblicazione dei risultati finanziari dal **Controllo di Gestione**



Risultati da Controllo Gestione



Valutazione del Manager

Bonus

PAYREVIEW

- INCENTIVAZIONE BASATA SU COMPETENZE**
 - In modelli più avanzati, l'Incentivo viene attribuito non necessariamente o non solo al raggiungimento dei risultati (Management by Objectives), ma anche al livello di **Competenza**, al grado di copertura del proprio ruolo o ai **Comportamenti** osservati
 - Questa valutazione è orientata a classificare anche il **Potenziale**
 - In questo caso il modello di Scoring è multidimensionale e può dare origine ad un punteggio complessivo scalare o Matriciale (**9-Box**)

SECTION C

Competency Evaluation

C.1 -

Core Competencies

| | Unaware | Aware | Functional | Proficient | Expert |
|-----------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| a - Caring | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b - Communicate effectively | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c - Communication | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d - Influence | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e - Initiative | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f - Negotiating skills | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g - Professionalism | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h - Reliability | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

C.2 - Comments

C.3 -

Brand Specific Competencies

| | Unaware | Aware | Functional | Proficient | Expert |
|--------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| a - Client Relations | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b - Client / Business Orientation | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c - Listening and Empathy | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d - Appearance | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e - Market Risk Measurement and Management | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

SECTION D

POTENTIAL ASSESSMENT

D.1 - Potential Evaluation

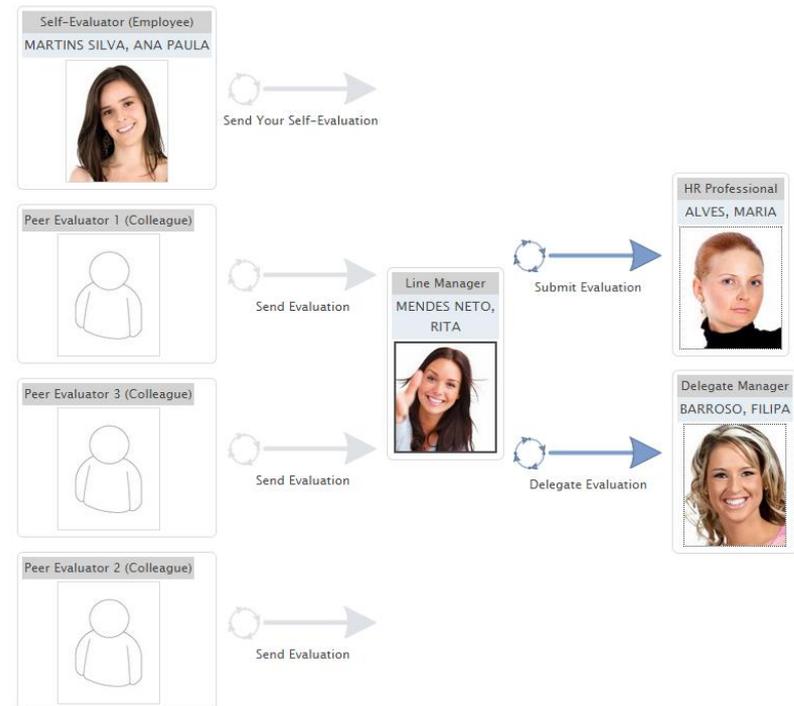
Low Medium High

EVALUATION MODEL

Overall Performance Models **Getting Started 9 Boxes Talent Segmentation**

| | | | |
|--------|-------------|--------|------|
| | | | |
| High | | | * |
| Medium | | | |
| Low | | | |
| | Low | Medium | High |
| | Performance | | |

- **INCENTIVAZIONE BASATA SU COMPETENZE**
 - Basandosi il modello anche su componenti Comportamentali e di Skill l'assessment può essere esteso ad altri attori (**Peer Review/Valutazioni 360°**)
 - Ricaduta positiva in termini di **Equità e Trasparenza**



PAYREVIEW

• INCENTIVAZIONE BASATA SU COMPETENZE

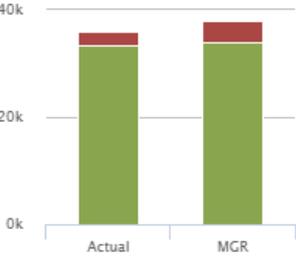
- Il Punteggio Globale che si trae dall'assessment può essere usato in un processo di **Team Salary Review** come giustificativo per un Manager per proporre un incentivo o una variazione percentuale, ad esempio sulla paga base
- **Matrici di Merito** possono supportare i reviewer nella fase di proposta

| Employee Data | | | | | |
|---------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|
| | Full Name | Job | Performance | Min % Increase | Max % Increase |
| i | FENTON, JOHN | Sales Director | Talent Risk | 0.00 | 1.00 |
| i | 陳, 港生 | Sales Director | Talent Risk | 0.00 | 1.00 |
| i | GAYLE, JANICE | Sales Director | Rough Diamond | 0.00 | 2.00 |
| i | BOWLAND, DIANE | Sales Director | Current Star | 2.00 | 3.00 |
| i | CAVEN, JANET | Sales Director | Future Star | 2.00 | 2.00 |

Salary Review [X]



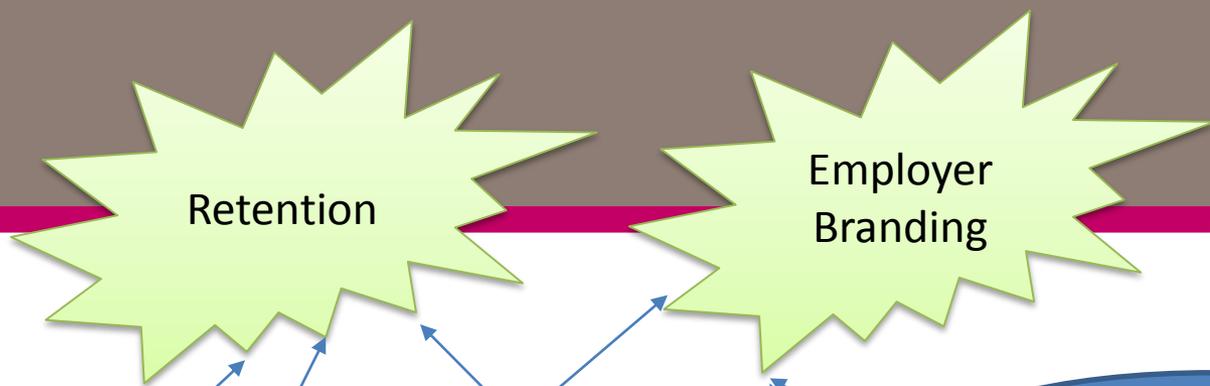
Full Name: CAVEN, JANET
 Date of Birth: 02/03/1963
 Place of Birth: Miami
 E-Mail:
 Company: Saint Laurent
 Location: London
 Organizational Unit: Europe
 Job: Sales Director
 Main Position: Sales Director Europe



40k
20k
0k

Actual MGR

| | CR <= 0.75 | | 0.75 < CR < 0.9 | | CR >= 0.9 | |
|---------------|------------|------|-----------------|------|-----------|------|
| Talent Risk | MIN% | MAX% | MIN% | MAX% | MIN% | MAX% |
| Rough Diamond | MIN% | MAX% | MIN% | MAX% | MIN% | MAX% |
| Future Star | MIN% | MAX% | 2% | 2.5% | MIN% | MAX% |



Esiste un principio di Equità, regole trasparenti e chiare.

Retribuisco i miei Talenti in modo competitivo

Il mio è un ambiente di lavoro stimolante e sfidante. Il contributo individuale è importante, so riconoscerlo e premiarlo

SALARY ANALYSIS

MBO

PAYREVIEW

Sono sensibile non solo ai risultati che produci ma a cosa sai fare e a cosa potresti riuscire a fare in futuro.

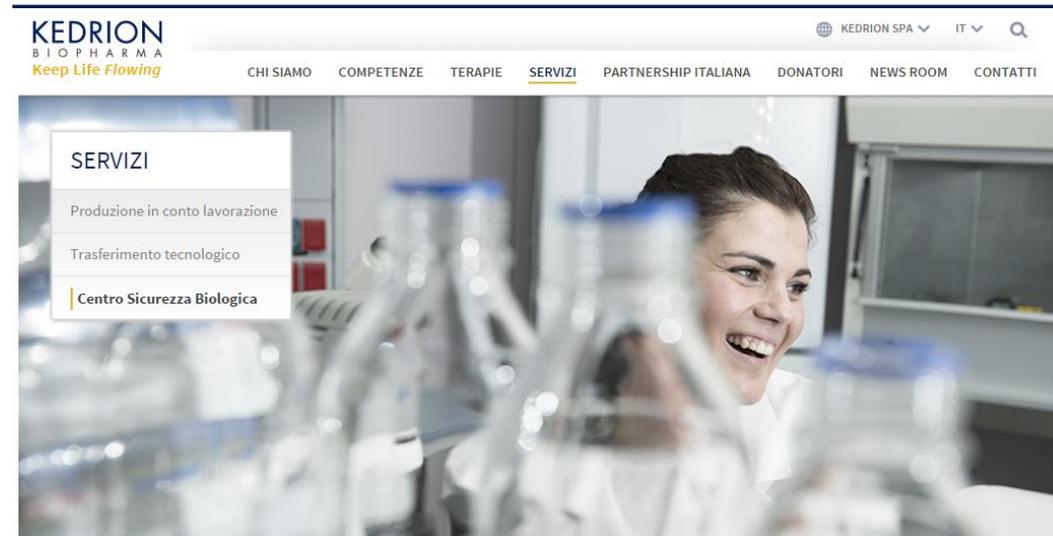


Success Stories



KEDRION

- ✓ Azienda multinazionale biofarmaceutica
- ✓ Head quarter a Castelvechio Pascoli (Lu)
- ✓ 1.800 dipendenti nel mondo di cui 900 persone in Italia
- ✓ Altissima specializzazione della popolazione
- ✓ Struttura organizzativa diversificata nel mondo
- ✓ SCOPE: Velocizzare i processi manuali di misurazione della performance integrando la selezione, la compensation e il training





KEDRION

Scheda MBO – Modello di valutazione misto (Obiettivi + Competenze)

INFORMAZIONI GENERALI

Impostazione della scorecard: Schede Performance 2014

Piano di obiettivi: 2014

Data di inizio: 01/01/2014

Data di fine: 12/31/2014

Scadenza: 12/31/2014

Numero di documenti allegati: 0

REVISIONE

PROFILO HR

OBIETTIVI - KPI

| Obiettivo | Performance |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> attività/assistenza study director | Superato |
| <input type="checkbox"/> test di sterilità | Superato |
| <input type="checkbox"/> validazione metodo di PCR qualitativa per BVDV | Raggiunto |
| <input type="checkbox"/> VVS | Raggiunto |

NUOVO OBIETTIVO | SELEZIONA DA CATALOGO

COMPETENZE

| Competenza | Performance |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> Accuratezza e Qualità | Adeguito alle aspettative |
| <input type="checkbox"/> Comunicazione | Adeguito alle aspettative |
| <input type="checkbox"/> Equilibrio/Autocontrollo | Necessita miglioramento |
| <input type="checkbox"/> Ricerca e Trasferimento delle Informazioni | Adeguito alle aspettative |

SELEZIONA DA CATALOGO

OBIETTIVI

COMPETENZE

Scheda – Report per Stampa

Documento - Visualizza - 100%

Mapa di spostamento

Schede Performance 2014

Scheda Performance

SCHEDA PERFORMANCE 2014 KEDRION BIOPHARMA

Laboratory Operator

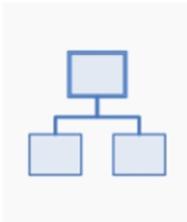
Obiettivi - KPI

| Obiettivo | Performance |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) attività/assistenza study director Scrittura protocollo di studio, training come study director in uno studio OLP entro la fine dell'anno | Superato Affiancamento nello studio 022 con partecipazione attiva nei calcoli fattori di riduzione/risultati dello studio Attività di Study Director nello studio 022 |
| 2) test di sterilità messi a punto test di sterilità e validazione del metodo entro giugno | Superato Scrittura Report MAV Test sterilità entro fine Aprile (MAV-014) |
| 3) validazione metodo di PCR qualitativa per BVDV Scrivere protocollo e report per la validazione del metodo PCR per l'identità di BVDV entro fine ottobre | Raggiunto Scrittura protocollo e Report di convalida entro fine ottobre (MAV-015) |
| 4) VVS stesura di due documenti VVS entro la fine dell'anno Revisione 15/10/2014 (il numero di documenti VVS da scrivere sarà inferiore rispetto al previsto) Compilazione di un documento VVS entro fine anno e seguire studi di caratterizzazione eseguiti da laboratori esterni | Raggiunto Scrittura di VVS-042-R entro fine anno. La data di compilazione risulta a febbraio perché inizialmente il VVS non può essere scritto prima del report dello studio relativo, e per la chiusura del Report dello studio relativo è stato necessario attendere l'invio di un certificato da parte di un fornitore esterno. Sono stati seguiti 4 studi esterni di caratterizzazione. |



KEDRION

PAYREVIEW – Gestione con Workflow delle proposte di variazione RAL



Programma salariale Programma 2014
Unità salariale Accounting (FI-ACC)
Revisore Salariale L. 1.100.000.000
N.ro di risorse 10
RAL Attuale 308.215.84
Aumento Passaggio 0.00
Superminimo 1.540.00
Aumento RAL 1.540.00
% Aumento RAL 0.502900
RAL pianificata 307.755.84
Una Tantum 0.00

| Dati impiegato | | | Intervento previsto | | | | | | | | | | | | Stato della revisione | |
|----------------|---------------------|------------|---------------------|-------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------|----------------------|------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Nome Completo | Livello Retributivo | Unità | RAL Attuale | Mese (Cons) | Livello Retributivo (Cons) | Importo Passaggio (Cons) | Aumento Superminimo (Cons) | Aumento RAL (Cons) | % Aumento RAL (Cons) | RAL Pianificata (Cons) | Una Tantum (Cons) | Nota Passaggio (Cons) | Nota Superminimo (Cons) | Nota Una Tantum (Cons) | Stato della revisione | Revisione Chiusa GHR |
| [Redacted] | Livello B2 | Accounting | 33,105.86 | [v] | [+] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 33,105.86 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |
| [Redacted] | Livello B2 | Accounting | 38,298.26 | [v] | [+] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 38,298.26 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |
| [Redacted] | Livello D3 | Accounting | 24,808.84 | [v] | [+] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 24,808.84 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |
| [Redacted] | Livello D1 | Accounting | 26,253.84 | [v] | [+] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 26,253.84 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |
| [Redacted] | Livello C1 | Accounting | 30,165.86 | [v] | [+] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 30,165.86 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |
| [Redacted] | Livello C2 | Accounting | 31,697.26 | [v] | [+] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 31,697.26 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |
| [Redacted] | Livello C2 | Accounting | 29,898.82 | Luglio [v] | [+] | 0.00 | 110.00 | 1,540.00 | 5.15 | 31,438.82 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |
| [Redacted] | Livello C2 | Accounting | 30,560.80 | [v] | [+] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 30,560.80 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |
| [Redacted] | Livello C2 | Accounting | 30,500.54 | [v] | [+] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 30,500.54 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |
| [Redacted] | Livello C2 | Accounting | 31,126.76 | [v] | [+] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 31,126.76 | 0.00 | [+] | [+] | [+] | Finalizzazione e Chiusura [v] | [x] |



FS

- ✓ Il gruppo Ferrovie dello Stato è costituito 12 società operative nei diversi settori della filiera
- ✓ Processo di valutazione implementato su 70.000 dipendenti
- ✓ Processo di MBO gestito per una percentuale di figure «apicali»

Group Companies > Work with us > FS Social network > Ticket online >

Italiano | AAA | Search

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE

FSNews Radio
L'INFORMAZIONE ON AIR
Ascoltala in diretta, 24 ore su 24

FS NEWS > 14/11/2014 Linea Venezia – Castelfranco Veneto: traffico sospeso per investimento persona, dalle 11.35

About us | Investor Relations | **Group** | Commitment | Media and events | Announcements

Home > GROUP > Group Companies

Group Companies

- › Trenitalia
- › RFI
- › Ferservizi
- › FsLogistica
- › Fs sistemi urbani
- › Fercredit
- › Grandi stazioni
- › Centostazioni
- › BUSITALIA – SITA Nord S.r.l.
- › Netinera
- › Italferr
- Innovation and development
- Safety and Technology

Group Companies

The structure of the Ferrovie dello Stato Italiane Group originates from the reorganisation process begun in 2000. The current organisation is that of an industrial Group with a Parent company, Ferrovie dello Stato Italiane SpA, which heads the Operating Companies in the various sectors of the chain and other companies servicing and supporting Group operations. The companies have their own specific corporate character and benefit from managerial independence in achieving business objectives.

Below is the structure of our Group with the main subsidiaries of Ferrovie dello Stato Spa.

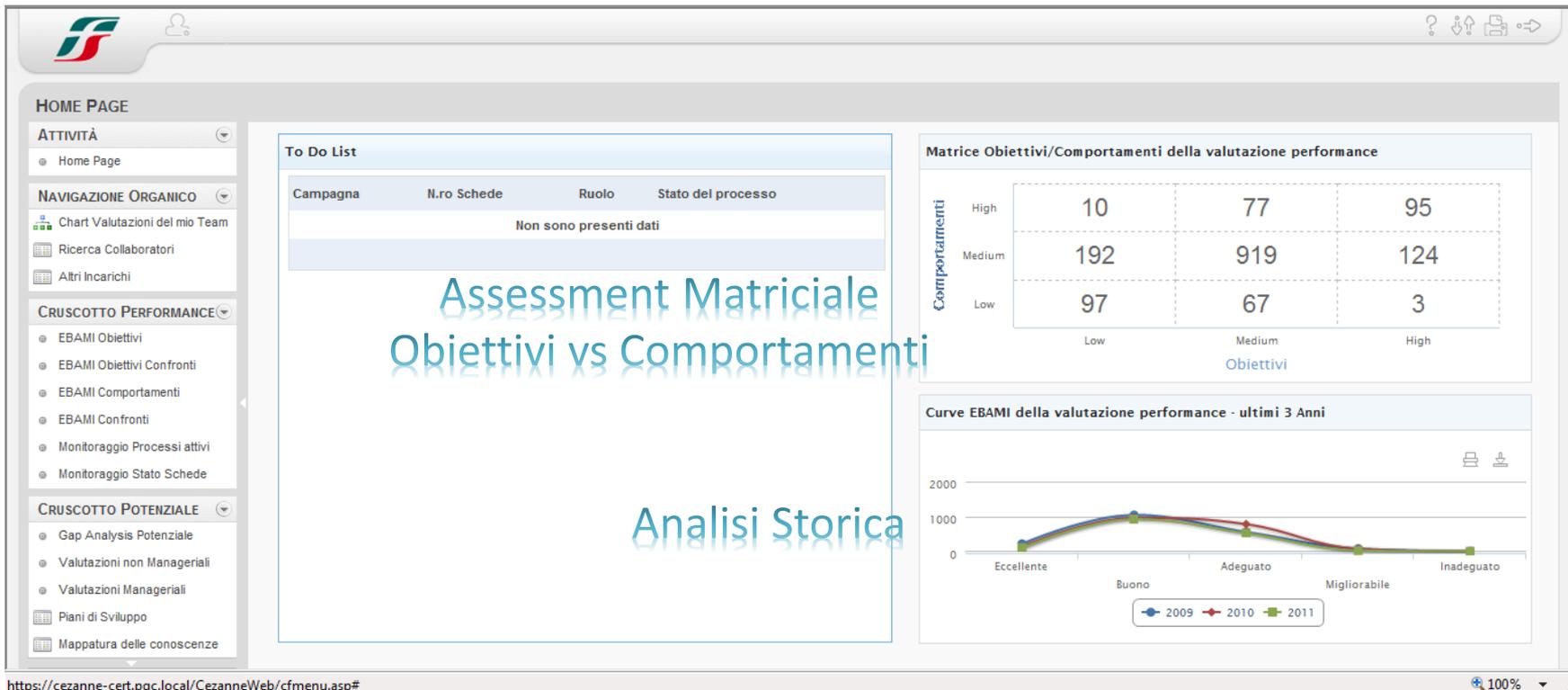
| FERROVIE DELLO STATO ITALIANE | | | |
|-------------------------------|----------|----------------|-------------------|
| TRENITALIA | RFI | GRANDISTAZIONI | FERCREDIT |
| 100% | 100% | 59,9% | 100% |
| FS LOGISTICA | ITALFERR | NETINERA | FERSERVIZI |
| 100% | 100% | 51% | 100% |
| BUSITALIA Sita Nord | | CENTOSTAZIONI | FS SISTEMI URBANI |
| 100% | | 59,9% | 100% |

Share:



FS

Cruscotti di Monitoring Prestazioni



Assessment Matriciale
Obiettivi vs Comportamenti

Analisi Storica



FS

Scheda MBO – Report



SCHEDA DI INCENTIVAZIONE - ANNO 2014 (CATEGORIA MACRO-AREA "MOTORS")

BUSITALIA SITA NORD S.r.l - DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E PARTECIPATE

| N. | OBIETTIVO | PESO % | UNITA' DI MISURA | TARGET | CONSUNTIVO | OVER PERFORM. | PAYOUT % | INCENTIVO BASE | INCENTIVO MATURATO | CURVA INCENTIVO |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------|------------|------------|---------------|----------|--------------------|--------------------|-----------------|
| 1 | Definizione closing operazione acquisizione Umbria Mobilità Esercizio | 30% | Data | 31/12/2014 | 16/12/2014 | | 100% | € 3.600,00 | € 3.600,00 | ON/OFF |
| 2 | EBIT Busitalia (non include dati Rail Service ex Servizi Sostitutivi a partire dal 1 maggio 2014) | 30% | MLN DI EURO | 3,6 | 5,21 | | 100% | € 3.600,00 | € 3.600,00 | ON/OFF |
| 3 | Riduzione costi per assicurazioni r.c. bus rispetto al consuntivo 2013 in Ataf Gestioni (-4%) | 25% | MLN DI EURO | 3,4 | 3,2 | | 100% | € 3.000,00 | € 3.000,00 | ON/OFF |
| 4 | Riduzione del finanziamento da Busitalia a Umbria Mobilità Esercizio del 50% rispetto alla accensione iniziale | 15% | MLN DI EURO | 6,5 | 8 | | 0% | € 1.800,00 | € 0,00 | ON/OFF |
| TOTALE | | 100% | | | | | | € 12.000,00 | € 11.220,00 | |

NOTE: $K = 1,1$ RN $\geq a 1,47$ M.ni
 $K=1$ RN = compreso tra 1,4 e 1,46 M.ni
 $k=0,9$ RN compreso tra 0,7 e 1,39 M.ni
 $K=0$ RN $< 0,7$ M.ni
 ; Fattore correttivo applicato $K=1,1$

(Amministratore Delegato)

(Responsabile Budget Controllo Investimenti)

(Data)

(Responsabile Direzione Risorse Umane e Organizzazione)



Talentia HCM è una suite integrata per la gestione del capitale umano, modulare, flessibile e intuitiva, in grado di soddisfare le due principali necessità della funzione HR: sia l'operatività delle attività sia la dimensione organizzativa, migliorando la comunicazione trasversale tra servizi e processi HR e l'applicazione di modelli di sviluppo professionale.

Leader nella gestione delle performance aziendali



Soluzioni

Contattaci ora



In tutte le aziende
c'è spazio per crescere.



Grazie.

Soluzioni per la gestione delle performance economico-finanziarie
e delle risorse umane.

talentia
Software

Inspiring progress

talentia
Software