

MERITOCRAZIA: quanto le aziende possono agire nel contesto attuale?

Stefano Antonelli

Milano, 5 marzo 2015

IL MERITO: alcune domande

1. Perché se ne parla ancora, dopo tanti anni?
2. Quali sono le variabili che teniamo in considerazione quando si parla di merito?
3. Quali sono gli ostacoli alla definizione di politiche meritocratiche?
4. Come misuriamo le performance delle persone?
5. Chi premiamo?

Alcune parole chiave

- ANZIANITA'/PERFORMANCE
- CULTURA DEI CAPI
- VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
- FLESSIBILITA'
- CONTRATTI
- AUTOMATISMI/ DIFFERENZIAZIONE

La situazione contestuale

DEFLAZIONE

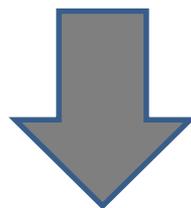
DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

PARCELLIZZAZIONE DI CONTRATTI

CONTINUE «RIFORME DEL LAVORO»

‘AUTOMATISMI’

POPOLAZIONE AZIENDALE ‘MATURA’



PER FAVORE,

SEMPLIFICHIAMO!

Cosa si può fare?

- CONTRATTO UNICO
- FORMAZIONE AI CAPI SULLA IMPORTANZA DELLA SELETTIVITA'
- FLESSIBILITA' DI 'USCITA' PER FARE ENTRARE NUOVE FORZE
- PAGARE LA RESPONSABILITA' (GRADING) E NON LE CATEGORIE CONTRATTUALI
- PAGARE LA PERFORMANCE POSITIVA, I RISULTATI, I COMPORTAMENTI COERENTI, LA COMPETENZA



DA APPIATTIMENTO A DIFFERENZIAZIONE

...ho detto cose già sentite?

Ne sono certo e mi dispiace.

Queste sono le basi...

'...e senza le basi non si può innovare!'

GRAZIE