

Qual è il ruolo di un sistema tecnologico nella gestione delle performance?



Progress, an engine that moves people forward



TALENT

Cambiamento
Reattività
Costi

Motivazione

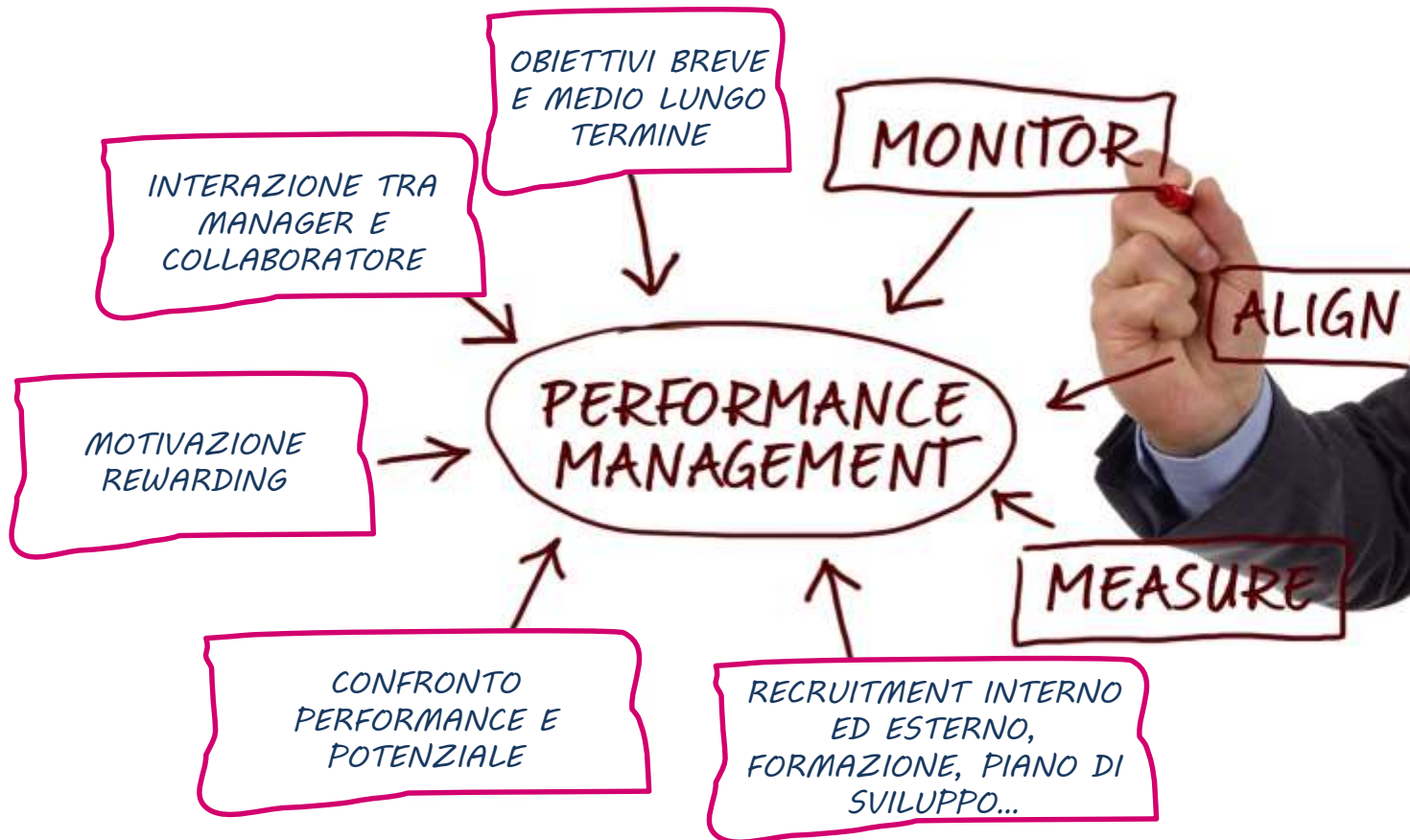
Valorizzazione

Equità

Collaborazione

Allineamento alla
strategia d'impresa

Sistemi adeguati
di misurazione



DIR HR PARTNER DEL SUPPORTO ORGANIZZATIVO E DELL'INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI



Il Flusso di Gestione del Talento

HR



La Gestione del Talento può produrre un **effetto significativo e misurabile** sulle Performance dell'Organizzazione se implementato attraverso **un processo continuo di 5 fasi.**



Manager



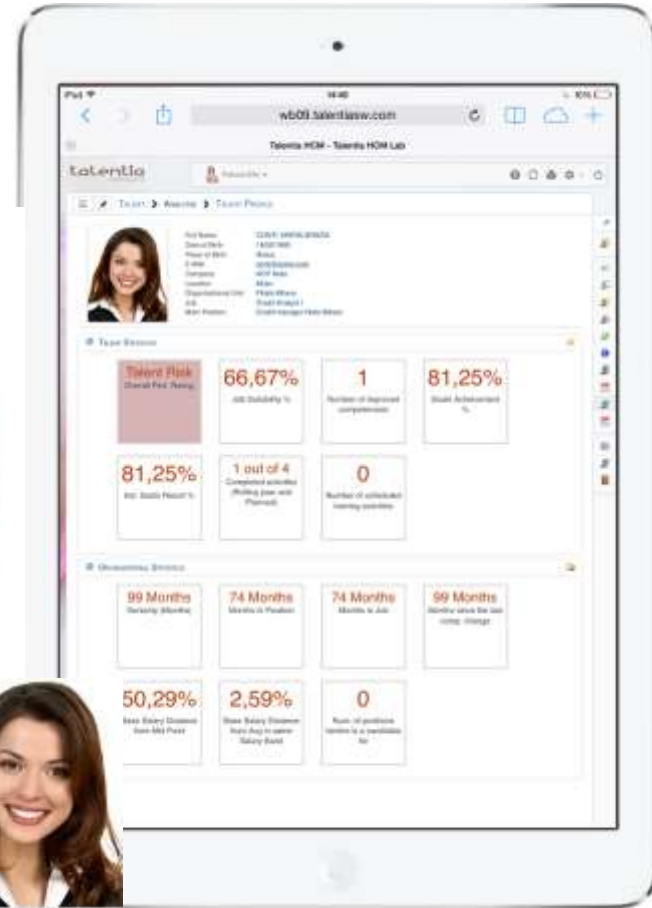
Employee



Il Flusso di Gestione del Talento



HR



Employee



Manager



Full Name: TORRES, ANGELO
 Date of Birth: 04/14/1966
 Place of Birth: Roma
 E-Mail: torres@talentia-software.com
 Company: HSP Europe
 Location: Milan
 Organizational Unit: Filiale Milano
 Job: Branch Manager
 Main Position: Direttore Filiale Milano



Leader nella gestione delle performance aziendali



Soluzioni

Contattaci ora





KEDRION
BIOPHARMA



SERVIZI

Produzione in conto lavorazione

Trasferimento tecnologico

Centro Sicurezza Biologica

per la direzione HR risulta fondamentale gestire i propri talenti in modo strutturato e organizzato

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

COMPETENZE

Attività

Informazione Medico-Scientifica

Product Development

Qualità e Sicurezza

progetto Italia e poi internazionalizzazione

- ✓ Processo di valutazione strutturato e organizzato:
 - ✓ opportunità di rivedere posizionamenti, inquadramenti, job title, description...
 - ✓ maggior circolazione e accessibilità alle informazioni e loro storicizzazione
- ✓ Con i seguenti risultati
 - ✓ Motivazione di tutte le persone coinvolte nel processo
 - ✓ Coinvolgimento e impegno dei manager di linea che hanno capito l'importanza dello strumento
 - ✓ Aumento di fiducia tra capi e collaboratori

SERVIZI

Produzione in conto lavorazione

Trasferimento tecnologico

Centro Sicurezza Biologica



- ✓ Le competenze tecniche sono il «biglietto da visita» per essere individuati come potenziali talenti che possono crescere e svilupparti all'interno dell'organizzazione
- ✓ Far emergere le competenze «trasversali», manageriali e relazionali

A partire dalle soft skills è definito un percorso di carriera in funzione delle motivazioni, incentivazioni e del potenziale da poter accrescere:

- ✓ Job Rotation & Coaching



Talent ROAD: recruitment, organisation and development

Group Companies

- Trenitalia
- RFI
- Ferservizi
- FsLogistica
- Fs sistemi urbani
- Fercredit
- Grandi stazioni
- Centostazioni
- BUSITALIA - SITA Nord S.r.l.
- Nettiera
- Italfer

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			
TRENTALIA	RFI	GRANDISTAZIONI	FERCREDIT
100%	100%	99.9%	100%
FS LOGISTICA	ITALFERR	NETTIERA	FERSERVIZI
100%	100%	91%	100%
BUSITALIA Spa Nord		CENTOSTAZIONI	FS SISTEMI URBANI
100%		99.9%	100%

Share

- ✓ Il gruppo Ferrovie dello Stato è costituito 12 società operative nei diversi settori della filiera
- ✓ Processo di valutazione a 70.000 dipendenti
- ✓ 300.000 cv ricevuti dal modulo recruitment nel 2013
- ✓ Le funzionalità standard di Talentia sono state personalizzate su misura
- ✓ Integrazione nell'infrastruttura SAP



Perchè scegliere noi?

SCOPRI LE RAGIONI

-  **STUDENTI E NEO LAUREATI** 35
-  **SPECIALE INGEGNERI** 35
-  **DIPLOMATI** 35
-  **ESPERTI** 24
-  **PROFILI MANAGERIALI** 35
-  **RICERCHE IN CORSO** 35

SVILUPPO PROFESSIONALE



Entrare in FS vuol dire intraprendere un percorso di crescita e di sviluppo creato su misura per te

COSA C'E' DI NUOVO

16/02 Il nostro Gruppo al primo posto nella classifica delle aziende dove i giovani neolaureati desiderano lavorare: FS conquista il "BEST EMPLOYER OF CHOICE 2015"

12/02 FS e giovani universitari insieme per l'innovazione: MIMPRENDO ITALIA

[TUTTE LE NOVITA'](#)

Seguici su LinkedIn



Visita la nostra career page e scopri il volto di FS

MASTER IN INGEGNERIA FERROVIARIA



Un percorso di altissimo livello per entrare da protagonista nel mondo del lavoro: partecipa alle selezioni per l'edizione 2014-15!

2 processi di valutazione:

- ✓ Valutazione annuale della performance della popolazione con review infra annuale
- ✓ Valutazioni «ad hoc» del potenziale infra annuali per individuare i talenti

I due processi servono ad individuare le persone sui cui investire i piani di sviluppo (formazione, mentoring, piani di carriera, job posting interno ed esterno, coaching,...)



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.

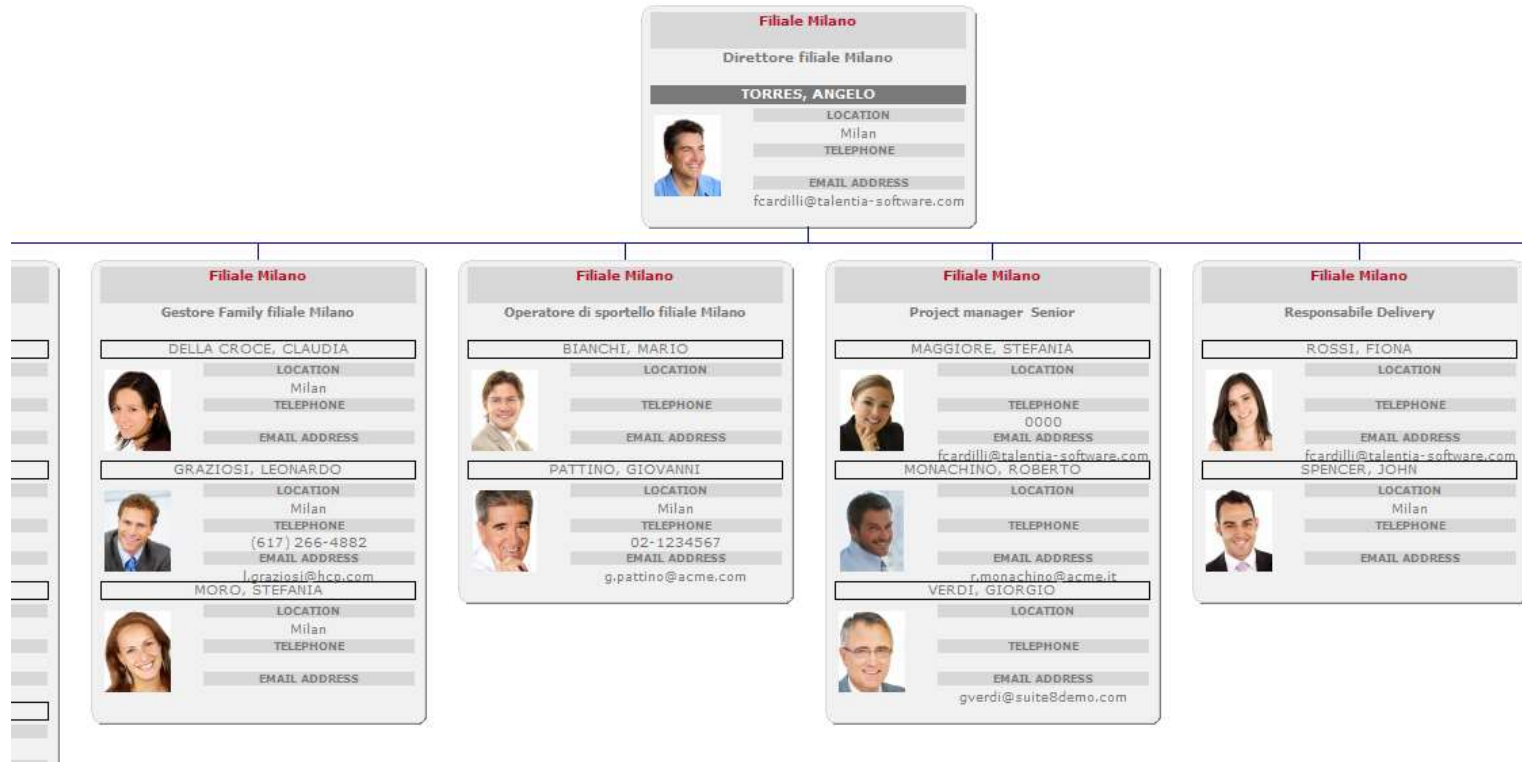


II CICLO DEL TALENTO





EMPLOYEE LIFECYCLE



Definire la posizione organizzativa



EMPLOYEE LIFECYCLE

Allineare agli obiettivi



Talent Segmentation by Model

Potential	High	0	0	0
	Medium	5	1	0
	Low	2	2	0
		Low	Medium	High
		Performance		

ML02

200

150

100

50

Full Name: Calvet, Christine
Date of Birth: 19/07/1984
Place of Birth: Paris
E-Mail:
Company: HCP France Sa
Location:
Organizational Unit: Southern Europe
Actual Manager:
Job:
Main Position: Staff Divisional Southern Europe

TALENT STATISTICS

Consistent Star Consist. Perf. Rating	38.46% Job Suitability %	0 Number of Improved competencies	Expert Best Rated Competency Rating
10 Number of new competencies	NA MBO Payout % (n-1)	60.4% Goals Achievement %	100% Ind. Goals Result %

ECONOMICS WEIGHT: 50,00

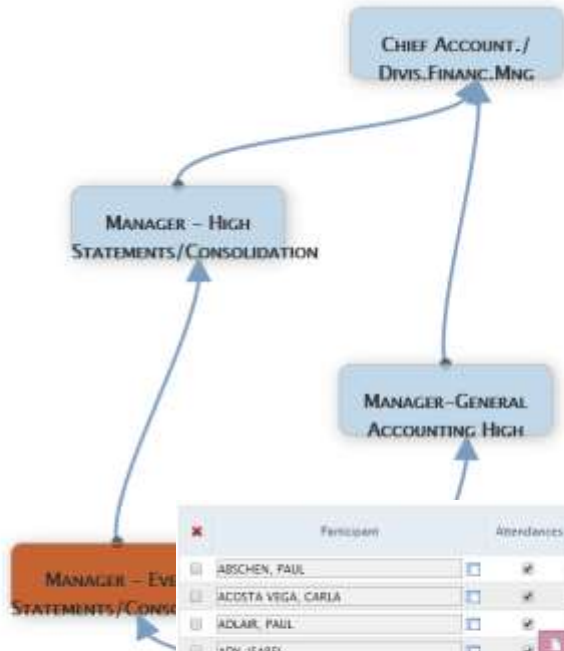
TEAM OBJECTIVES WEIGHT: 25,00


Objective	Weight	Performance
Promote Inter-divisional Communication	100,00	Completed

Metric	Deadline	Weight	Target	Actual
New Customers Income	31/12/24	100,00	100,000,00	EURO
Recurrent Income	31/12/24	100,00	50,000,00	EURO



EMPLOYEE LIFECYCLE





Full Name: SPENCER, JOHN ANTHONY
Date of Birth: 02/02/1980
Place of Birth: Milano
E-Mail:
Company: HCF Italia
Location: Milan
Organizational Unit: Finance Milano
Job: Regional Manager
Main Position: Responsible Delivery

ASSIGNED ACTION PACKS

Start date	End date	Action Pack Name
02/02/2014	31/12/2014	On Boarding

DEVELOPMENT ACTIONS

From	To	Priority	Action Name	Type	Recurrent	Source	Done at
16/03/2014	06/10/2014	30	Manager's Feedbacks	Evaluation		Action in Pack: On Boarding	0.00% Not Started
16/03/2014	15/09/2014	20	Coaching from THRES. AMBRO	Coaching		Action in Pack: On Boarding	0.00% Not Started
03/03/2014	15/03/2014	10	Welcome Kit - Safety Procedures	Training		Action in Pack: On Boarding	0.00% Not Started
16/02/2014	05/03/2014	5	Welcome Kit - Mission, Values and Organization	Training		Action in Pack: On Boarding	0.00% Not Started

Parcooper	Absences	Working Hours	Indemnity hours	Absent	Time Unit	Training plan	Training Time	Training reasons	Debitabile	Taken Hours
ABSCHEN, PAUL	<input type="checkbox"/>	0.00	0.00	4.00	Hours	Training P			<input type="checkbox"/>	0.00
ACCISTA VIGIA, CARLA	<input type="checkbox"/>	0.00	0.00	0.00	Days	Training P			<input type="checkbox"/>	0.00
ADLAR, PAUL	<input type="checkbox"/>	0.00	0.00	0.00	Days	Training P			<input type="checkbox"/>	0.00
ADY, ISABEL	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	0.00
ALEXANDER, CELOLE	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	0.00
BECKLEY, LEONARD	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	0.00
CARBONE, EMILIO	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	0.00
DELLA CROCE, CLAUDIO	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	0.00
GRAVINA, DONATO	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	0.00
GRAZIOSI, LEONARDO	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	0.00
HILL, JM	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	0.00

Training Costs - ADVANCED CREDIT RISK ANALYSIS (1) - Q1, First Quarter - ADY ISABEL - Google

<https://wb03.talentiaw.com/forweb/CFLibrary/CFForm.asp?PARTID=573644582&REFDATE=07%2F10%2F2014>

TRAINING COSTS - ADVANCED CREDIT RISK ANALYSIS (1) - Q1, First Quarter - ADY ISABEL

Save Refresh

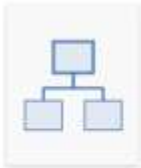
Cost Type	VAT%	Currency	Total Financial Cost
Didactics and Material	72.73	0 EURO	0.00 Budget EraseCost
Room Rent	18.44	0 EURO	0.00 Budget EraseCost
Enrollment Fee by Parcooper	800.00	0 EURO	0.00 Budget EraseCost

Formazione e Sviluppo



EMPLOYEE LIFECYCLE

Gestire l'equità salariale



Salary Program: Pay Review Program Southern Europe 2014
 Salary Unit: Filiale Milano (RTEKIT1)
 Salary Reviewer: TORRES, ANGELO
 HeadCount: 14
 Actual Base Salary: 457,344.00
 Base Increase: 4,200.00
 % Base Increase: 0.917900
 Base Salary planned: 471,990.00
 One-off: 2,000.00

Salary History

See Also

Representation

Stock

Legend

- 2008 - HAY - 90th BASE SALARY
- 2008 - HAY - 75th BASE SALARY
- 2008 - HAY - 50th BASE SALARY
- 2008 - HAY - 25th BASE SALARY
- 2008 - HAY - 10th BASE SALARY
- Payroll
- Reassessment
- Retail Banking Europe (RTE)

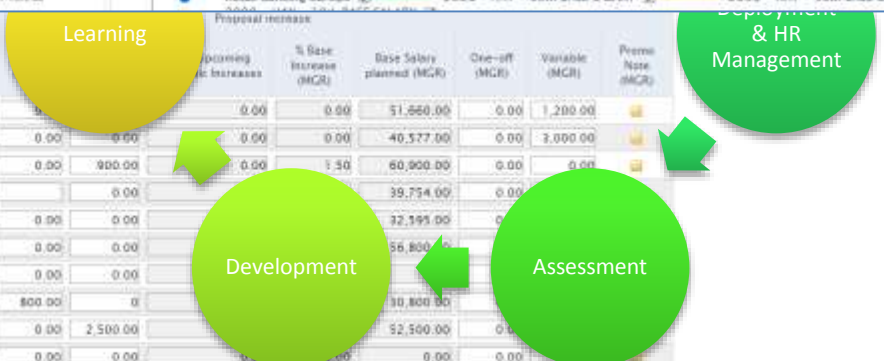
Toolbox

Options

- Ascending
- Vertical labels
- Show All X values



Employee Data			Salary History														
Full Name	Job	Level	Actual Base Salary	Variable Actual	Last One-off	Last One-off date	Performance	Min % Increase	Max % Increase	Month (MGR)	Motivation (MGR)	Proposed Increase	% Base Increase (MGR)	Base Salary planned (MGR)	One-off (MGR)	Variable (MGR)	Promo Note (MGR)
MONACHINI	Project man		31,660.00	1,200.00	0.00	01/01/190	Talent Risk	0.00	0.00	Dec	Una Tariffa	0.00	0.00	31,660.00	0.00	1,200.00	
CONTE MAS	Credit Anal	SM	40,577.00	3,000.00	0.00	01/01/190	Talent Risk	0.00	0.00	Dec	Una Tariffa	0.00	0.00	40,577.00	0.00	3,000.00	
GRAVINA, C	Credit Anal	LEV	80,000.00	1,500.00	0.00	01/01/190	Solid Professional	0.00	0.00	Dec	Equità Sal	0.00	800.00	80,000.00	0.00	0.00	
GRAZIOSI, L	Personal Be	SM	39,754.00	2,500.00	0.00	01/01/190	Key Player	0.00	0.00	Dec		0.00	0.00	39,754.00	0.00	0.00	
PATTINO, C	Teller II	IT2	32,195.00	2,100.00	0.00	01/01/190	Inconsistent PL	0.00	0.00	Dec		0.00	0.00	32,195.00	0.00	0.00	
MORO, STE	Financial An	LEV	56,800.00	6,580.00	0.00	01/01/190	Talent Risk	0.00	0.00	Dec		0.00	0.00	56,800.00	0.00	0.00	
MAGGIORE,	Project man		0.00	0.00	0.00	01/01/190	Talent Risk	0.00	0.00	Dec		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
BIANCHE, M	Integrate C	ITQD	30,800.00	0.00	0.00	01/01/190		0.00	0.00	Dec	Passaggio	800.00	0	30,800.00	0.00	0.00	
SPENCER, J	Regional M	ITQD	50,000.00	2,000.00	0.00	01/01/190	Future Star	5.00	5.00	Dec	Suggestive	0.00	2,500.00	52,500.00	0.00	0.00	



Proteggere l'investimento

Trattenere i Talenti

Full Name: SPENCER, JOHN
 Date of Birth: 22/02/1985
 Place of Birth: Milano
 E-Mail: jspencer@talentia.com
 Company: HCF Italia
 Location: Milano
 Organizational Unit: HCF Italia Milano
 Job: Regional Manager
 Main Position: Responsabile Sviluppo

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