



La Trasformazione Digitale dei processi HCM: il nuovo paradigma as a service.

Giorgio Angeli

Managing Director – Accenture Technology

Andrea Brambilla

SuccessFactors Competence Center - Accenture Technology

SAP Forum 2015 | Milano, 29 ottobre



High performance. Delivered.

Riepilogo contenuti

- Contesto e obiettivi
- L' iniziativa "Piattaforma Talent"
- Piattaforma Talenti – Piano di Lavoro
- Selezione Piattaforma e Metodologia Progettuale
- Piattaforma Talenti – Soluzione Integrata e Componibile
- Risultati Raggiunti e Continua Estensione
- Pillole di soluzione
- Domande



Contesto e obiettivi (1 di 2)

- ✓ Primario **Gruppo Bancario** Italiano
- ✓ 18.000 **Dipendenti**
- ✓ 1560 **filiali** in Italia e 6 all'estero
- ✓ Sede principale a Bergamo
- ✓ **Capitale sociale**: oltre 2 milioni di euro
- ✓ Utile (gestione ordinaria) 2014: 146 milioni di euro



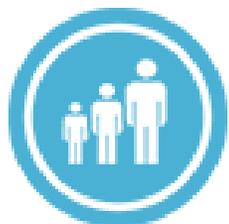
Contesto e obiettivi (2 di 2)

Abbiamo visto come nell'attuale mercato del lavoro, la **Strategia Digitale** e quella di **Acquisizione e Sviluppo dei Talenti** si muovono in modo sempre più strategico, integrato e sinergico.

La scelta della **piattaforma HRIS** più idonea a supportare i processi di digitalizzazione HR diventa fondamentale per favorire:

- **Gestione snella e flessibile dei processi aziendali, orientandoli all'usabilità**
- **Semplificazione e comprensibilità della User Experience (simil social-network)**
- **Attrattività verso i talenti esterni**
- **Retention dei Talenti interni**
- **Formazione continua e specialistica della workforce, orientata alla successione**

La giusta scelta deve valutare i ritorni sul business diretto ed indiretto dell'azienda, ma anche il miglior posizionamento in termini di **digital reputation**. Intesa come la percezione con cui viene vista l'azienda dall'esterno rispetto ai temi di innovazione, allo scopo di:



ATTRARRE

- **Employer branding**
- **Digital talent sourcing**



INSERIRE

- **Recruiting**
- **Job Posting**



GESTIRE

- **Performance Management**
- **Talenti**
- **Social Collaboration**
- **Smart Working**
- **Top Employers**

L'iniziativa *Piattaforma Talent*

Recependo quindi i bisogni della Gestione Risorse e posizionando i processi aziendali in un ottica di:

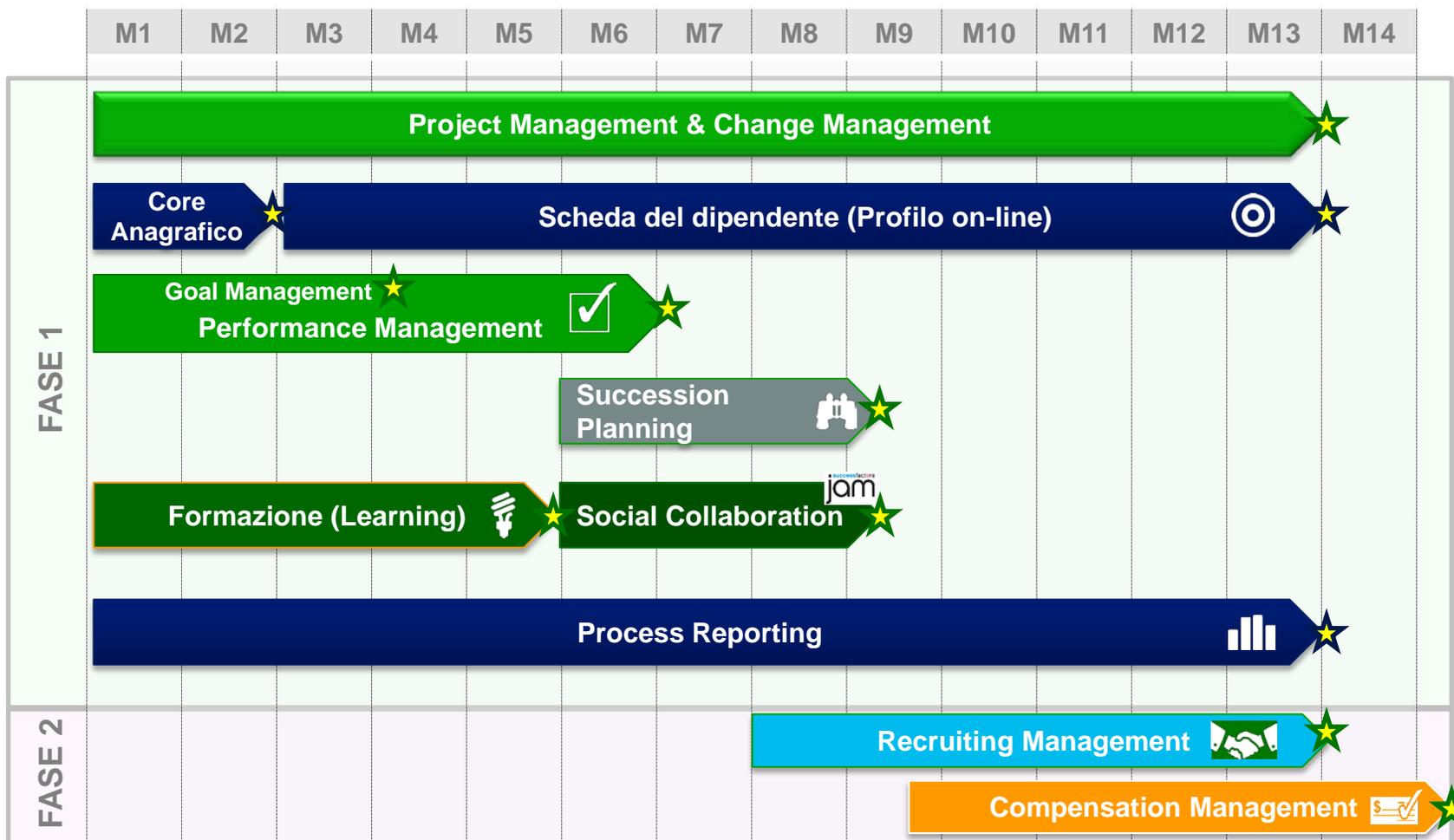
- **Copertura funzionale completa** e focalizzata alla massima **integrazione tra i processi** con adozione delle **best practices** di disegno e gestione
- **Adozione di soluzioni di reporting integrato**
- **Abilitazione all'integrazione social (Social collaboration) e Mobile**

È stato disegnato un **piano di innovazione digitale strutturato** a copertura ed attivazione progressiva dei seguenti processi, per ognuno dei quali sono stati definiti i requisiti di business relativi



Piattaforma Talenti – Piano di lavoro

La scelta della soluzione SuccessFactors ha portato alla definizione del piano di lavorazione, di seguito riportato:



Selezione piattaforma e metodologia progettuale

Identificate le esigenze di business, è stata attivata una **prima fase di software selection** per la scelta della piattaforma, considerando:

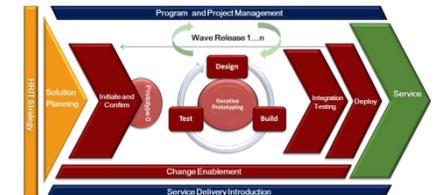
- **Copertura dei requisiti di business**
- **Adozione di best-practices di processo**
- **Flessibilità, Integrabilità e capacità di evoluzione**
- **Posizionamento di mercato tra i prodotti top di gamma tra le Talent suite**
- **Usabilità e semplicità di utilizzo per l'utente finale**



In tal senso la scelta è ricaduta sulla piattaforma **SuccessFactors**, soluzione posizionata tra le più solide anche in ottica prospettica.

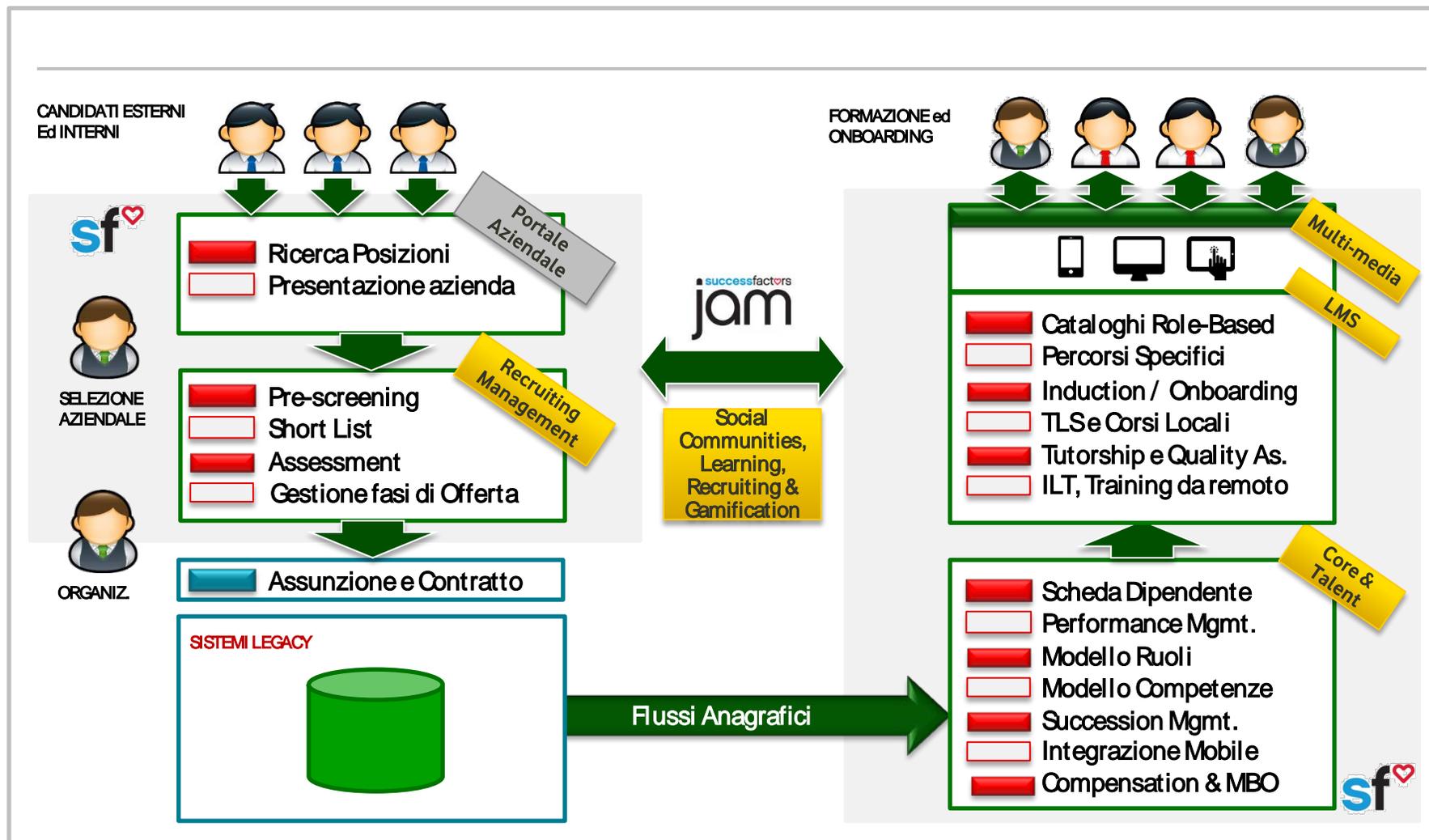
Identificata la soluzione di riferimento si è poi passati alla definizione dell'approccio progettuale basato su assunti quali:

- **Adozione di best-practices di processo**
- **Revisione dei requisiti in base a quanto supportabile con la piattaforma**
- **Mancata blindatura dei requisiti a priori**
- **Raffinamento iterativo della soluzione**
- **Previsione dell'onere di maintenance a regime**



Questa fase ha visto una collaborazione sinergica tra **business owner** e **Accenture**, coinvolta come system integrator certificato sia nelle fasi di disegno e sviluppo, come nella maintenance.

Piattaforma Talenti – Soluzione Integrata e Componibile



Risultati raggiunti e continua estensione



Performance Management

Implementazione **Cicli di Performance di Preventivo e Consuntivo** per tutta la popolazione aziendale e successiva convergenza in **unica scheda** con razionalizzazione delle fasi di gestione del processo ed **integrazione** nativa per il continuo allineamento **con il modello delle Competenze aziendali** mappato sui profili di Rete e si Sede Centrale.



Learning Management

Implementazione di una **piattaforma centralizzata** per la gestione della formazione con **integrazione dell'offerta formativa auto-prodotta o acquisita**, delle **logiche di pianificazione aule decentrandone la gestione alla periferia** con controllo centrale. Abilitazione della reportistica di controllo per temi di certificazioni e rimborsi (IVASS); Integrazione con il profilo Scheda Dipendente per un approccio funzionale ai Talenti



Succession Planning

Implementazione del processo di **Succession Management** con realizzazione delle **Tavole di rimpiazzo** funzionali ad una miglior gestione del rischio di fuoriuscita sulle posizioni cardine dell'azienda. Implementazione di una politica più focalizzata sull'identificazione dei Talenti e dei dipendenti ad alto potenziale



Recruiting Management

Nuovo processo strutturato di **gestione dei candidati esterni ed interni** con integrazioni con i test providers identificati. Il nuovo processo sarà **integrato con la logica di employer branding del portale istituzionale** e orientato alla selezione dei Talenti funzionali al modello dei ruoli e competenze aziendali.



Compensation Management

Processo strutturato ed integrato per la gestione delle politiche retributive con specifico riferimento ai processi di MBO e LTI (Long Time Incentivation)
La soluzione supporterà l'attribuzione degli interventi meritocratici sulla popolazione eligible secondo le logiche definite in modo centralizzato ma con possibili flessibilità.



Social Collaboration

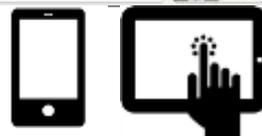
- Strutturazione delle communities aziendali
- Social Collaboration applicabile ai diversi ambiti HR – Recruiting, Learning
- Valutazione scenari di Gamification

Pillole di Soluzione



Scheda dipendente

Implementazione della **Scheda Dipendente on-line** con tutte le informazioni del dipendente consultabile anche via app-nativa SuccessFactors disponibile sui maggiori store.



Accessibile da App
Mobil e SuccessFactors



Advanced Reporting

Oltre alla reportistica standard abbiamo sfruttato la flessibilità dello strumento per realizzare dei **report a valore aggiunto** a supporto dei diversi processi con particolare riferimento a **Performance e Talent Management**



VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Identificativo documento: 52731
 Anagrafica dipendente: SIMONE
 Valutatore: LEONARDO
 Ruolo attuale: SPICCIALISTA
 Unità Organizzativa Attuale: SVILUPPO MANAGERIALE E SISTEMI RETRIBUTIVI

	Risultati	Competenze Tecniche Specifiche	Capacità Transversali	Risultato per Ambito
Amministrazione, Pianificazione e Controllo		Adeguito		Adeguito
Commerciale		Adeguito		Adeguito
Legale, Normativa e Compliance	Adeguito	Adeguito		Adeguito
Organizzazione	Adeguito	Adeguito		Adeguito
Risorse Umane	Superiore alle aspettative	Adeguito		Superiore alle aspettative
Sistemi Informativi e Telecom.		Adeguito		Adeguito
Trasversale		Parzialmente Adeguato	Superiore alle aspettative	Parzialmente Adeguato
Risultato per Componente	Eccellente	Adeguito	Superiore alle aspettative	
Risultato complessivo		Superiore alle aspettative		

Domande?

