

“Leadership & Meritocrazia 2015”



SAP Forum
29 ottobre 2015

Padiglione 2
Teatro 7

Fiera Milano City

Obiettivi



Studiare il livello di Leadership e Meritocrazia delle aziende di matrice e cultura italiana



Verificare se esiste un gap culturale tra aziende di matrice internazionale e aziende italiane



Confrontare i Gap registrati con i risultati dell'indagine 2014 e con un campione dei lavoratori del settore Privato e Pubblico



Riflettere su possibili iniziative di miglioramento che derivino dalle analisi e dagli esempi dei Best Workplaces italiani



Il modello Leadership meritocratica

Credibilità

- Chiarezza di visione
- Competenza
- Coerenza di comportamenti

Meritocrazia

- Equità nella distribuzione dei risultati economici
- Imparzialità nel riconoscimento del merito

Valorizzazione

- Supporto allo sviluppo professionale dei collaboratori
- Elevato livello di responsabilizzazione delle persone

Collaborazione

- Criteri di selezione basati sulla cultura aziendale
- Spirito di squadra
- Coltivare relazioni empatiche all'interno del team

Panoramica del progetto

Lo strumento di rilevazione derivante dal Trust Index®

- 12 proposizioni estratte dal questionario Trust Index© di Great Place to Work®
- Le proposizioni riguardano l'esperienza dei collaboratori su alcuni aspetti della gestione meritocratica dell'azienda e dei collaboratori
- Le persone hanno valutato ogni proposizione su una scala 1 (quasi sempre falso) a 5 (quasi sempre vero)
- Numero di aziende che hanno partecipato all'analisi: **51**

Distribuzione e restituzione

- Periodo: ottobre 2014 – ottobre 2015
- Questionari online e cartacei
- 21.597 questionari compilati, **76%** di Response Rate :+35% di persone partecipanti

Benchmark

- Risultati indagine Leadership e Meritocrazia 2014
- 35 Best Workplaces Italia 2015
- Top 3 Best Workplaces (3 Large + 3 SMEs)
- Settore Privato campione Duepuntozero Doxa del 2014
- Settore Pubblico campione Duepuntozero Doxa del 2014

Metodologia

12 Affermazioni

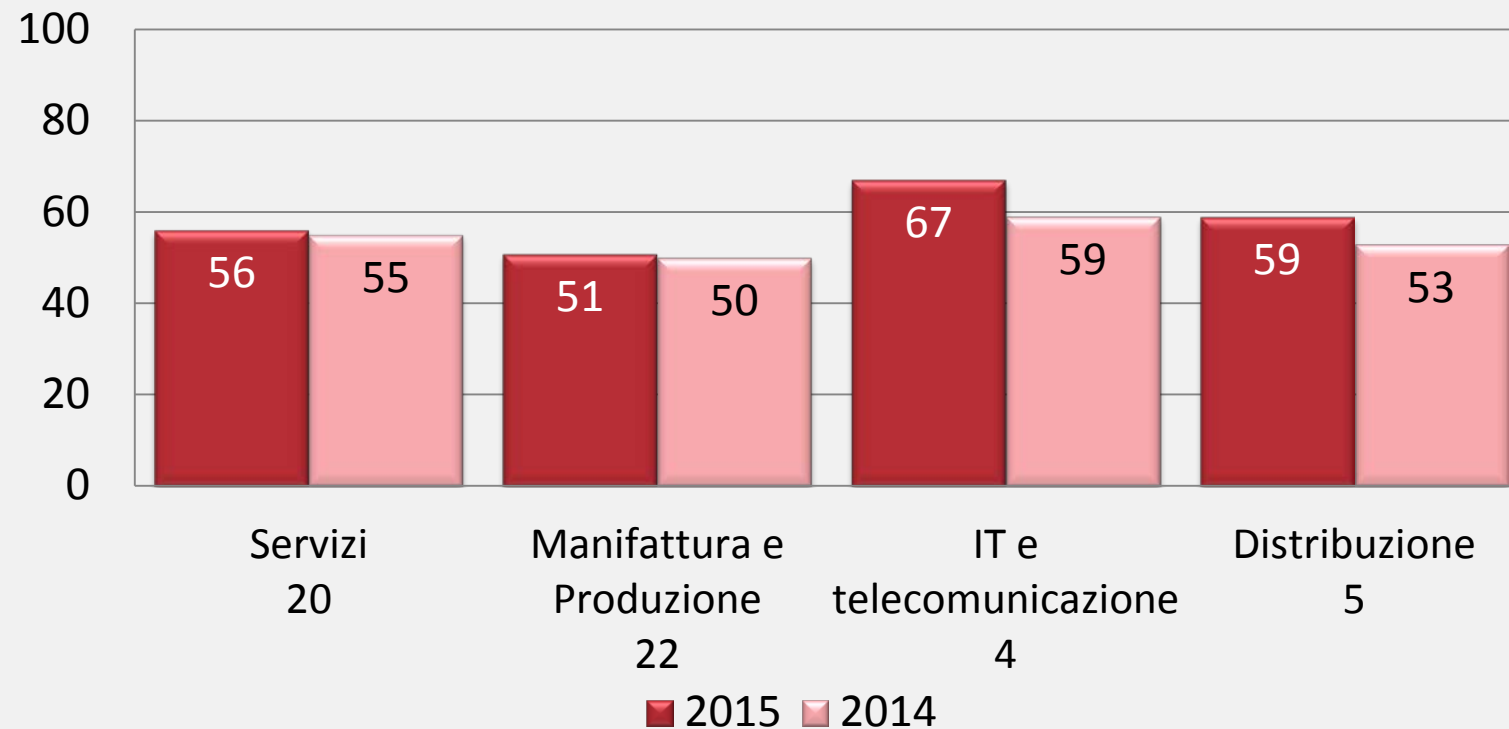
Quasi Sempre Falso	Spesso Falso	A Volte Vero, a Volte No	Spesso Vero	Quasi Sempre Vero
--------------------	--------------	--------------------------	-------------	-------------------

L&M BASSA

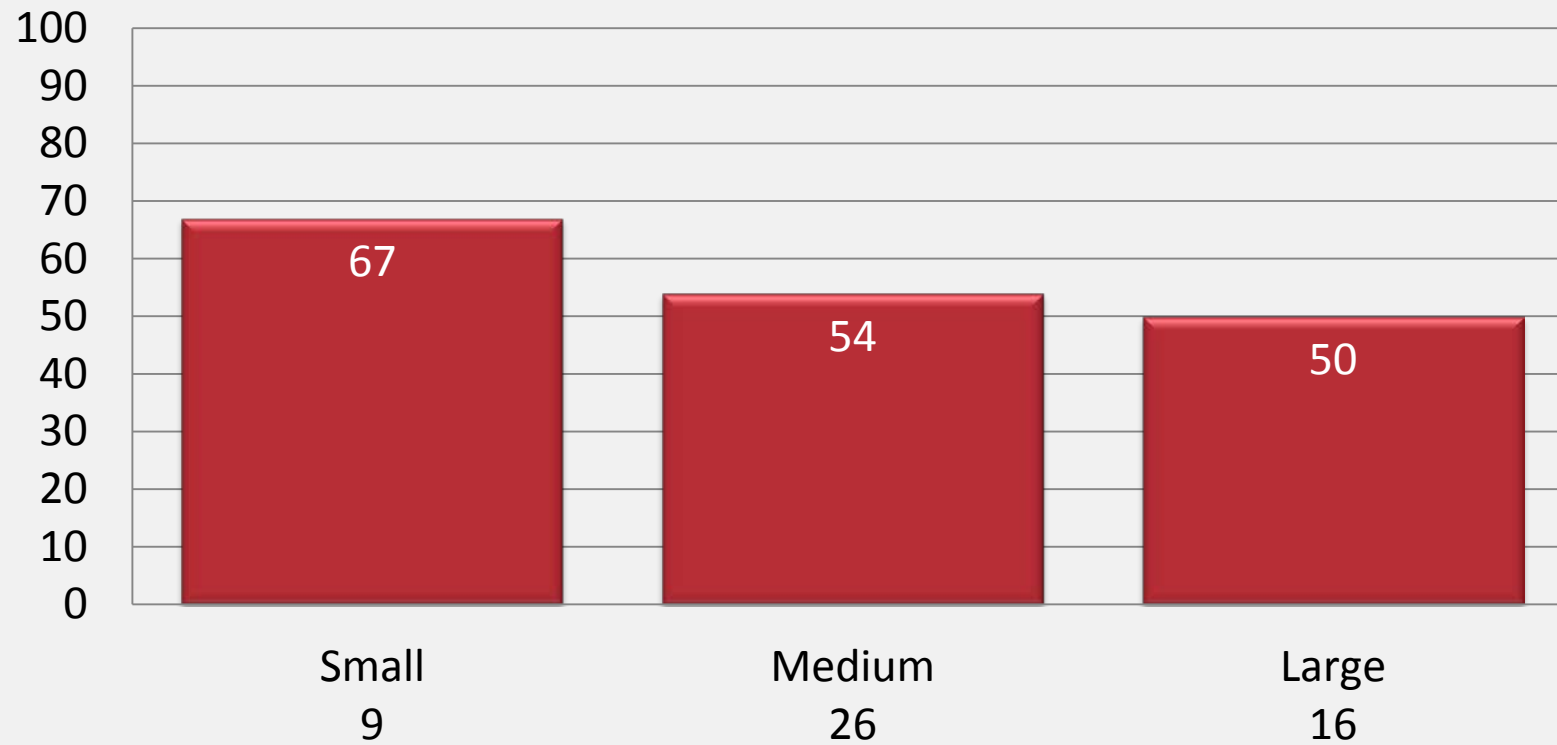
L&M ALTA

solo le valutazioni positive sono calcolate come % di Leadership e Meritocrazia

Rappresentazione sui macrosettori

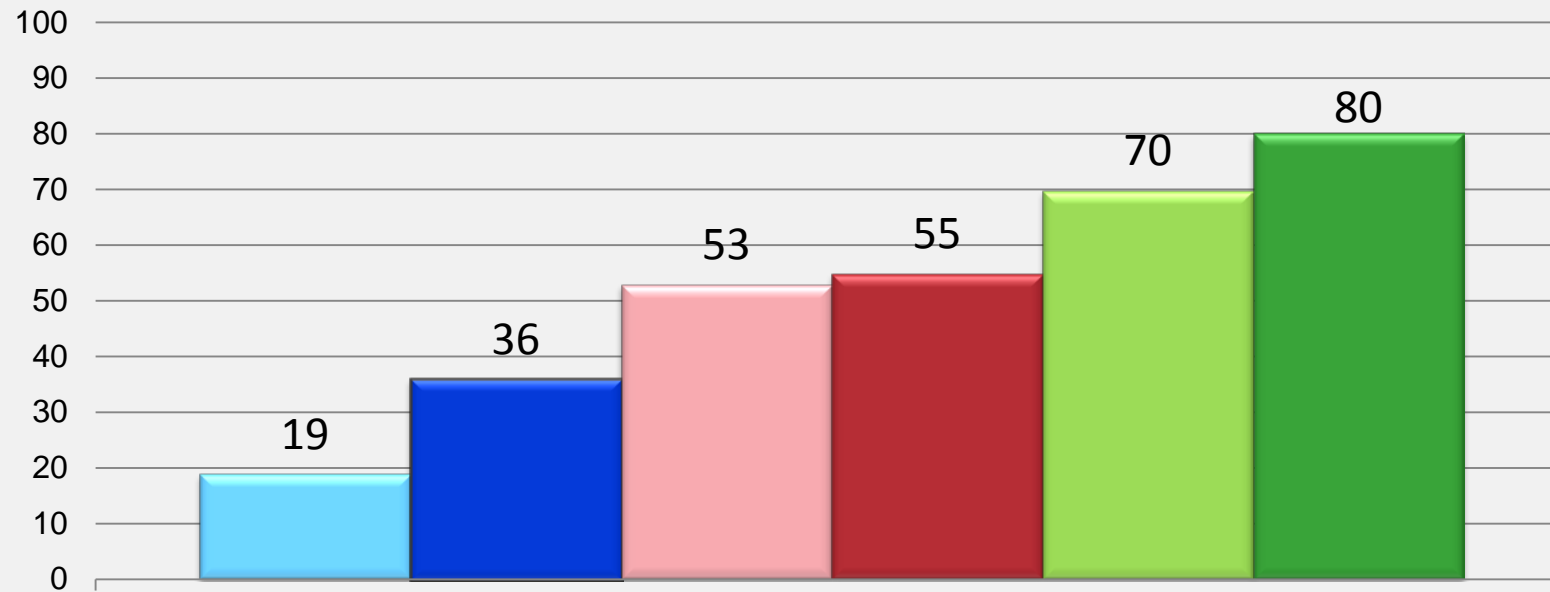


Rappresentazione per dimensione



Panoramica dei risultati

Percezione generale

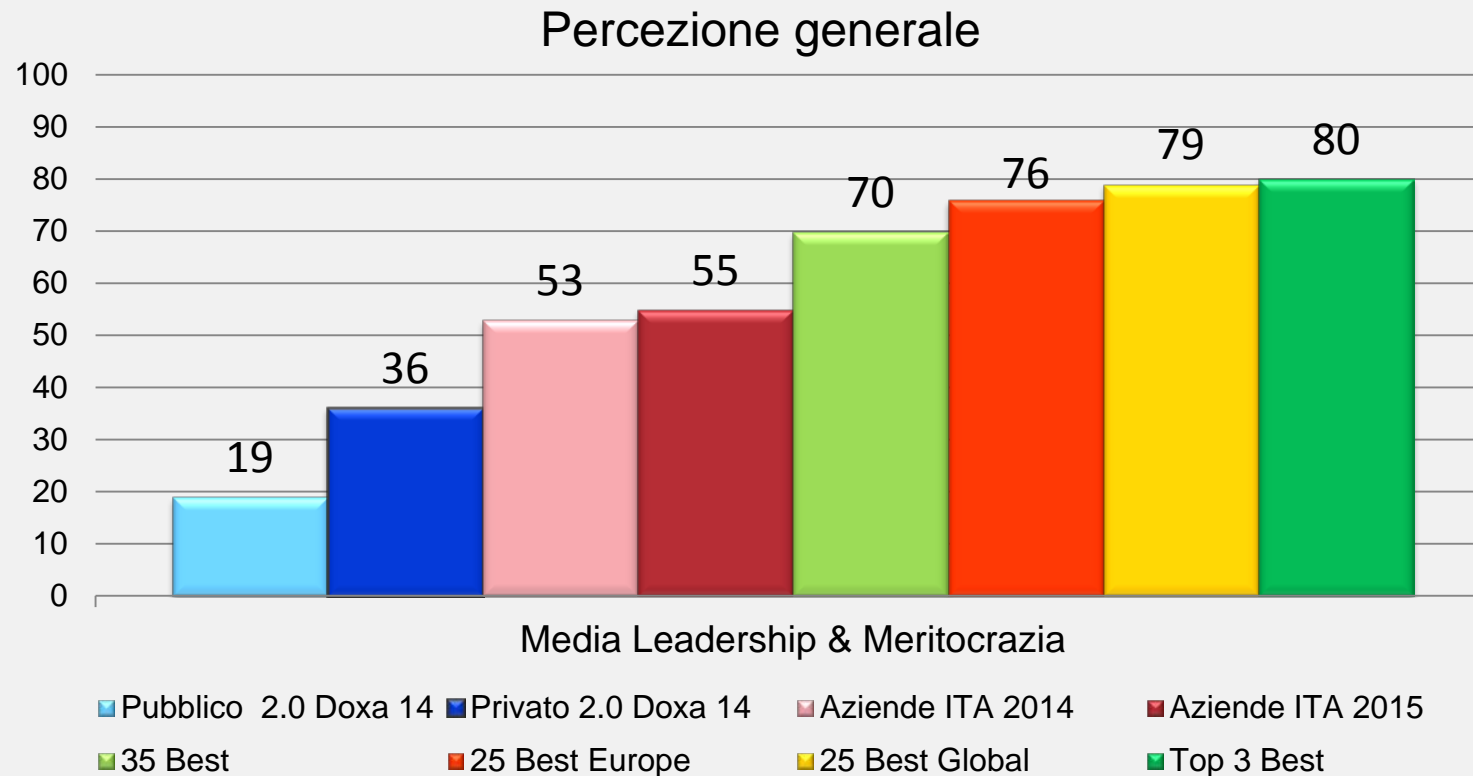


Delta
+36%, +19%, +2%,
-15%, -25%,

Media Leadership & Meritocrazia

- Publico 2.0 Doxa 14
- Privato 2.0 Doxa 14
- Aziende ITA 2014
- Aziende ITA 2015
- 35 Best
- Top 3 Best

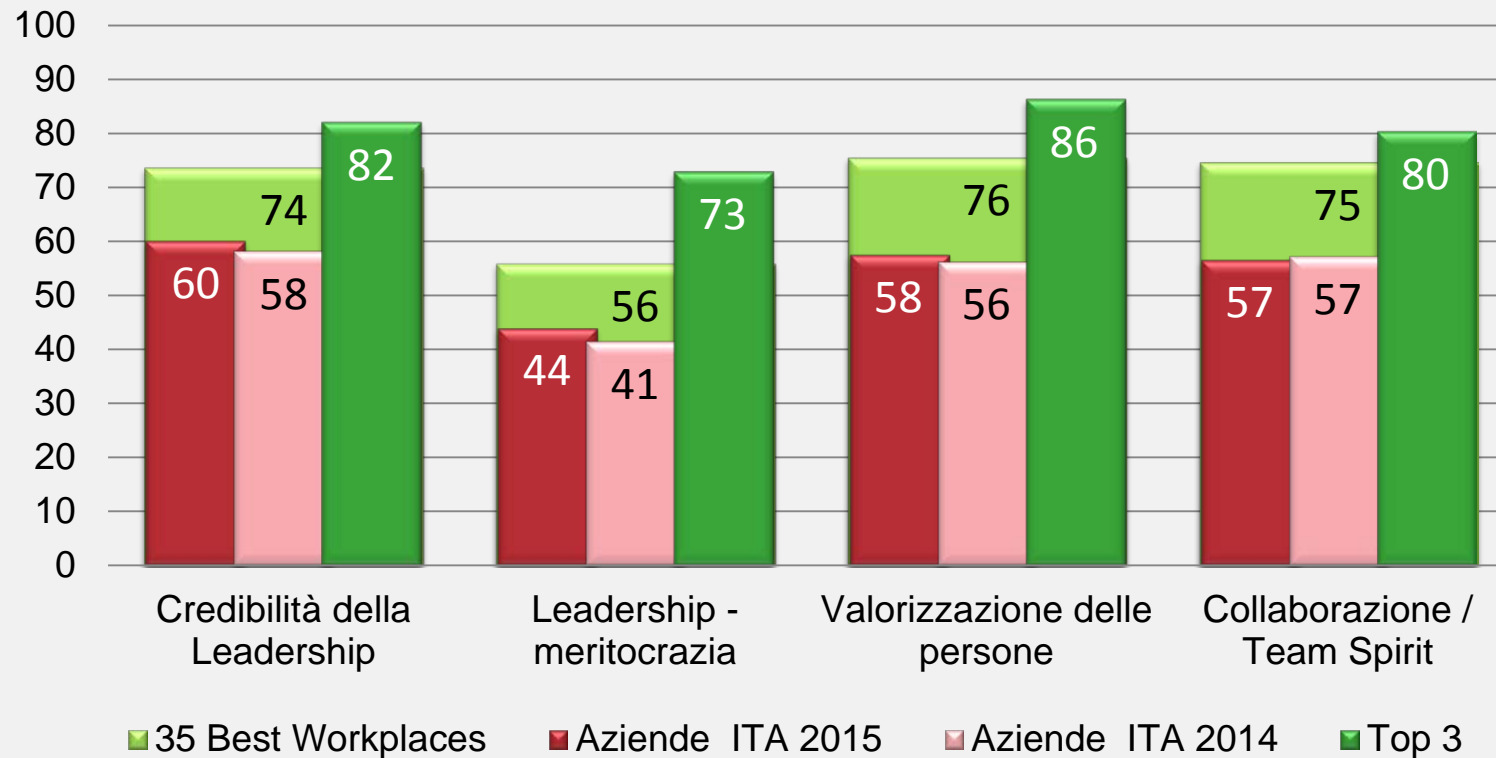
Panoramica dei risultati e confronti internazionali



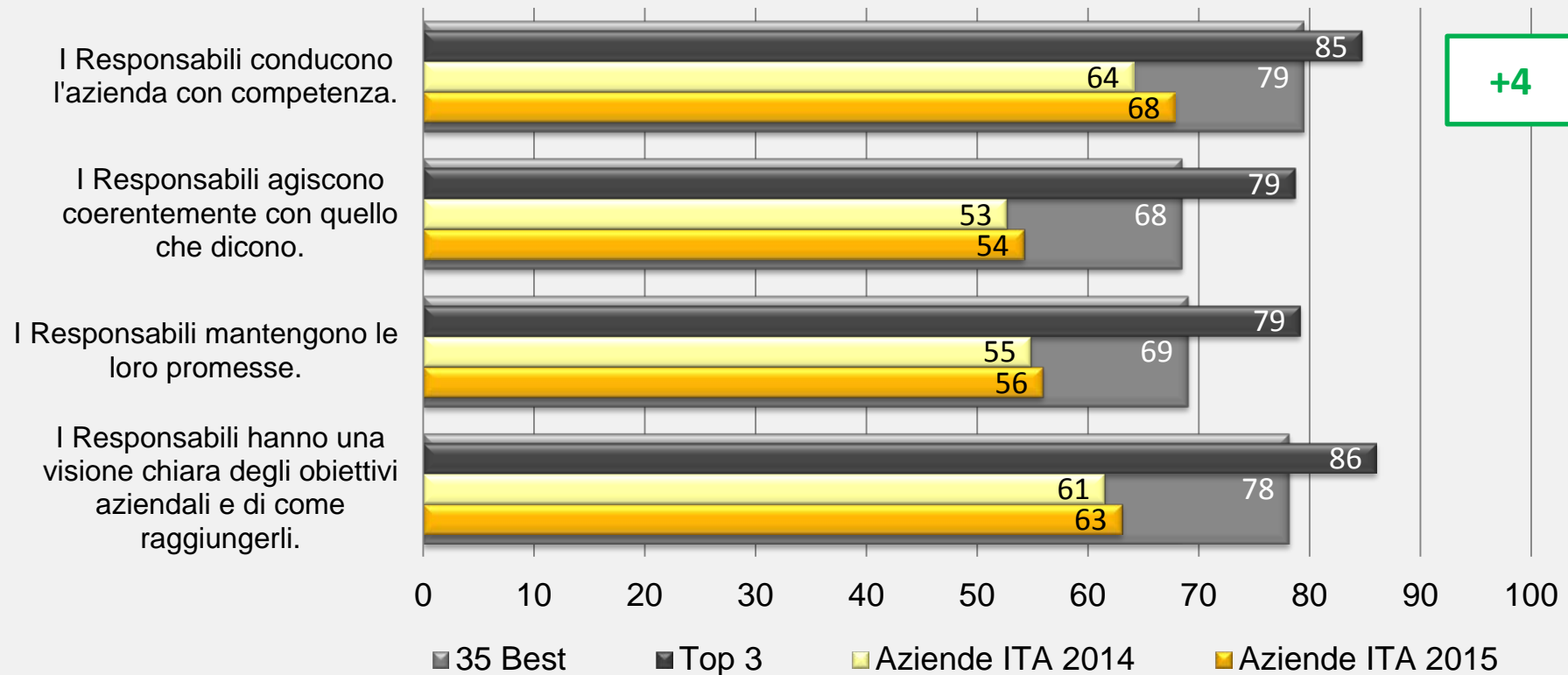
Delta
+36%, +19%, +2%,
-15%, -21%, -23%, -25%

Panoramica dei risultati

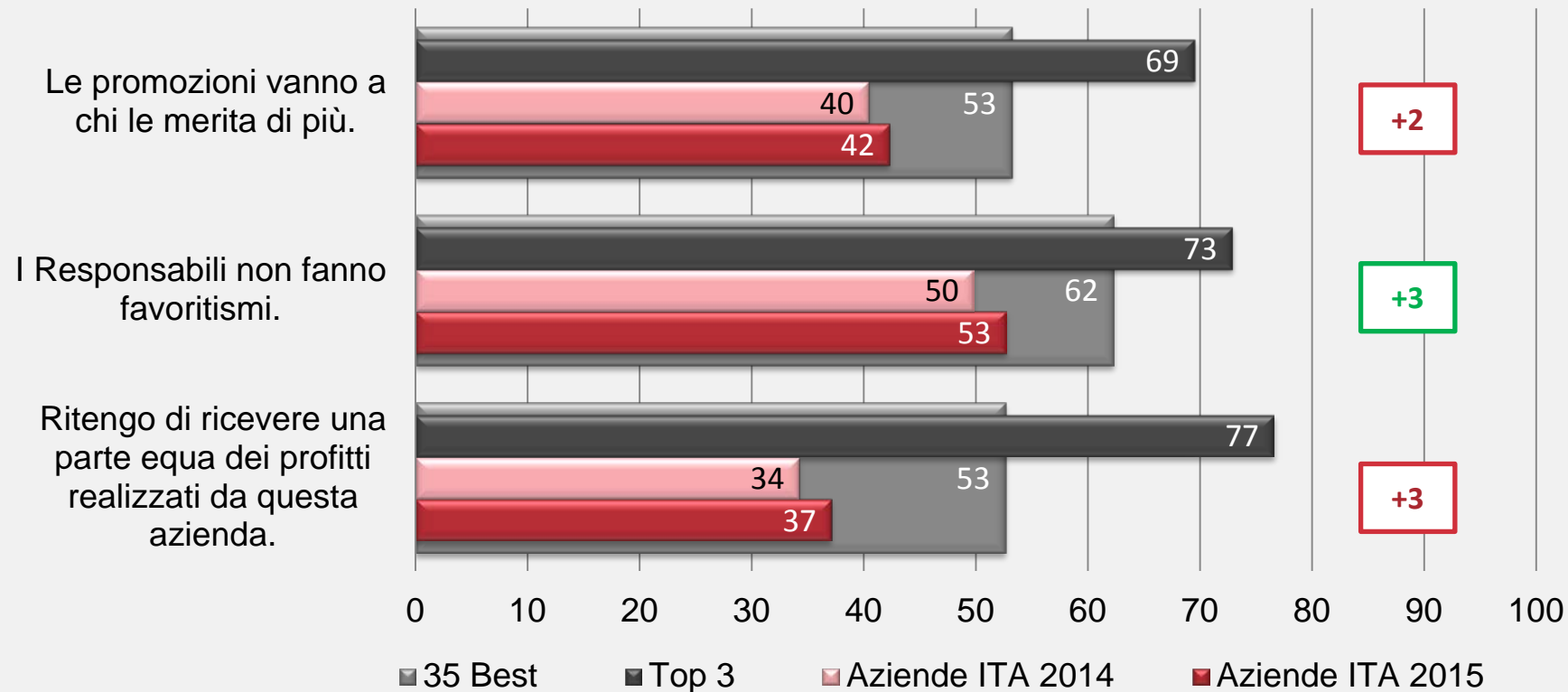
Media delle dimensioni e confronto con i Benchmark



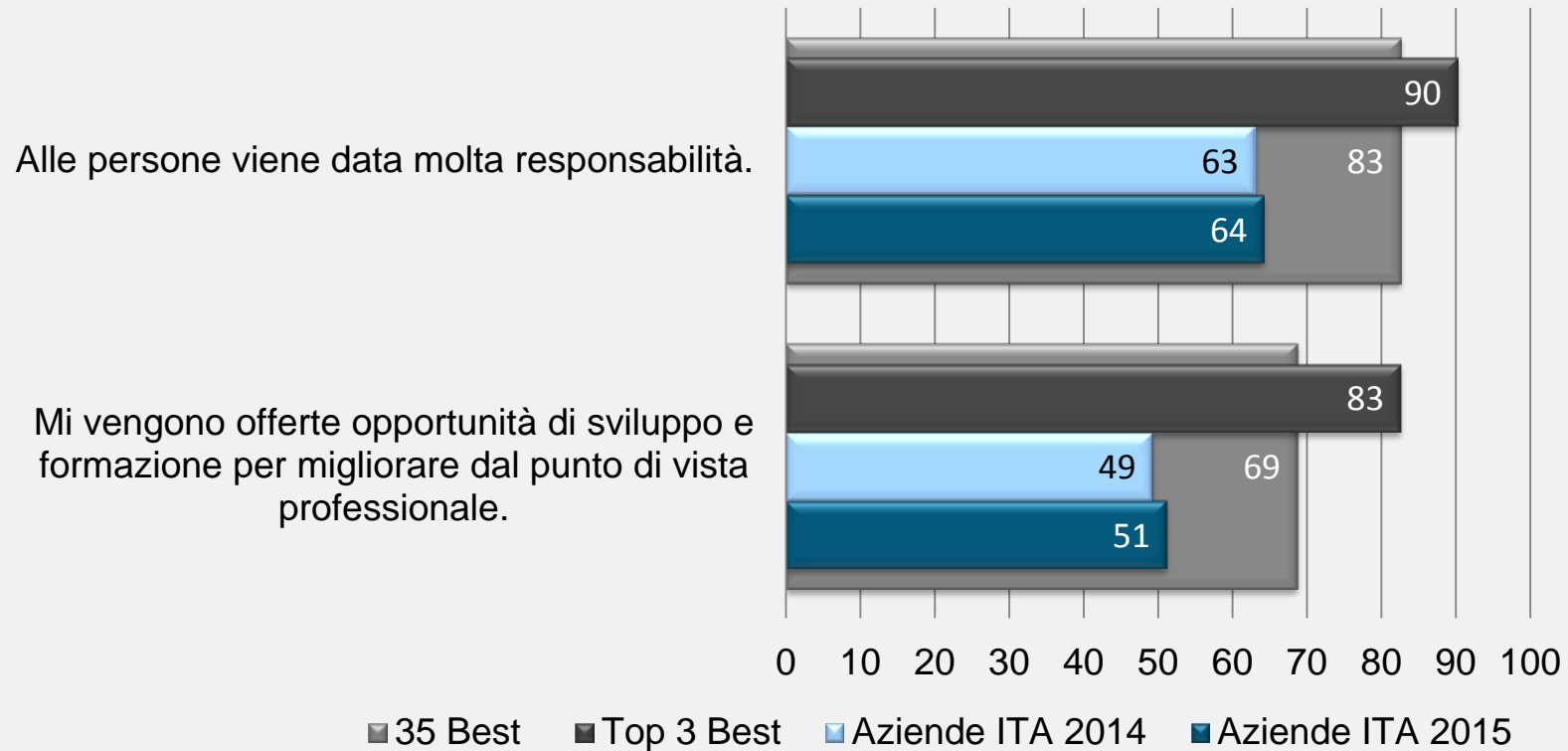
Credibilità della Leadership



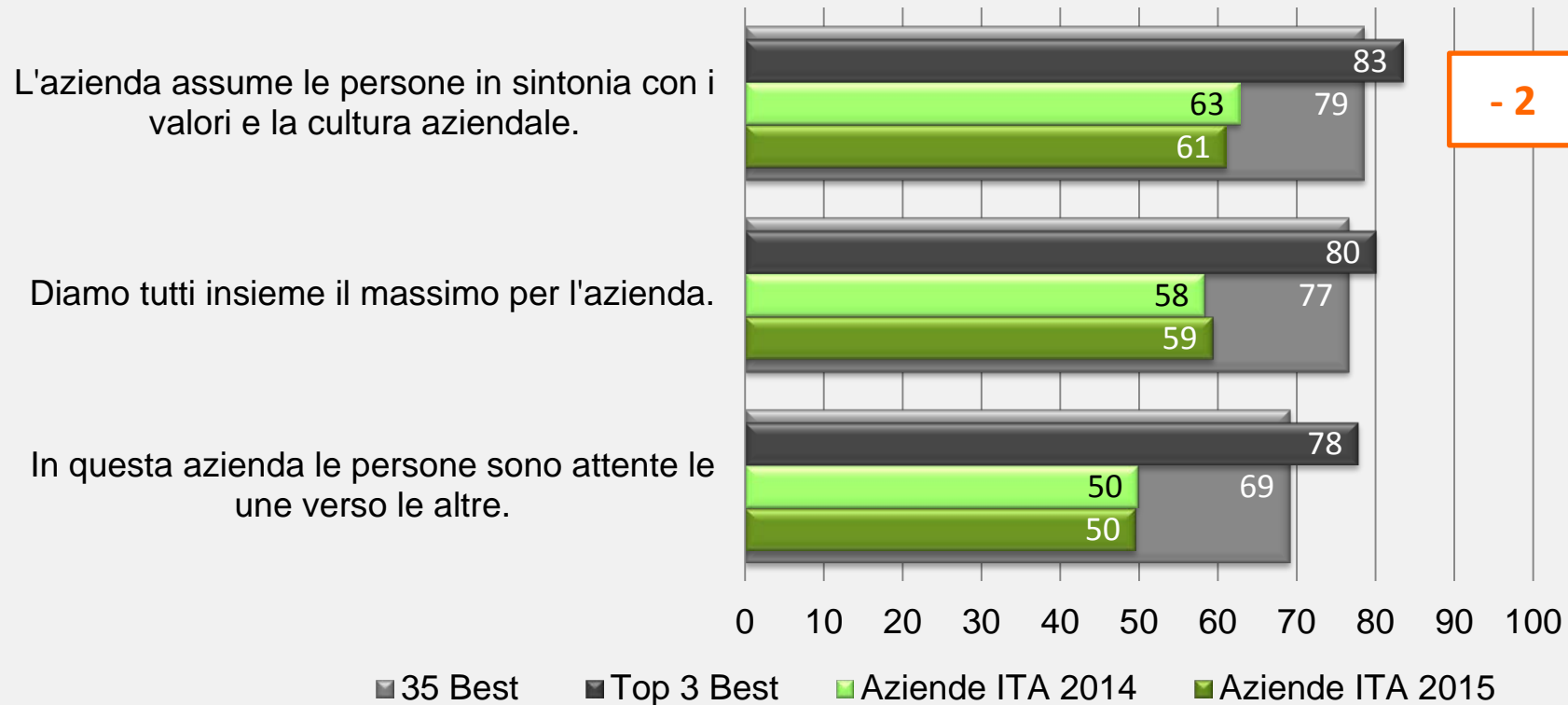
Leadership campione della meritocrazia



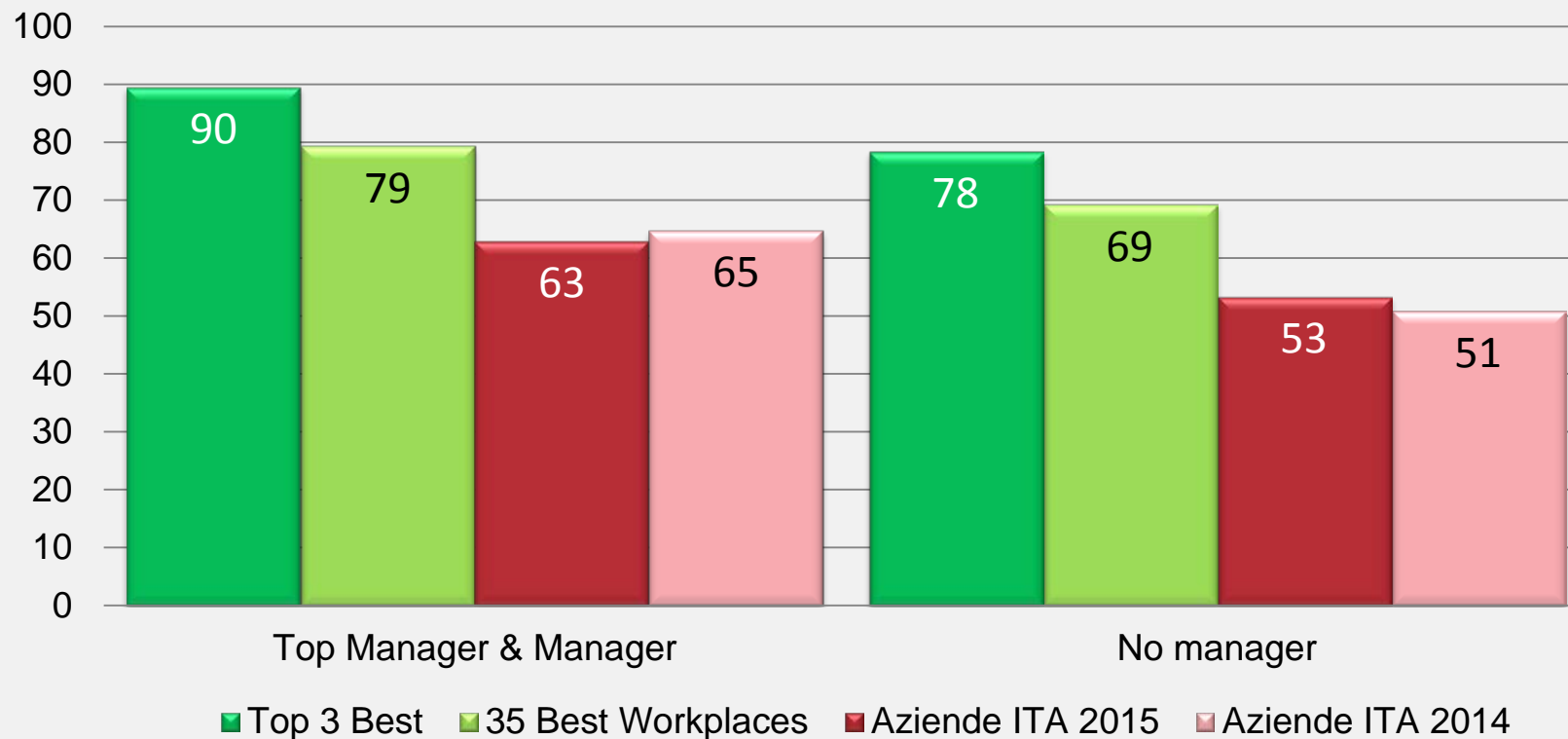
Valorizzazione delle persone



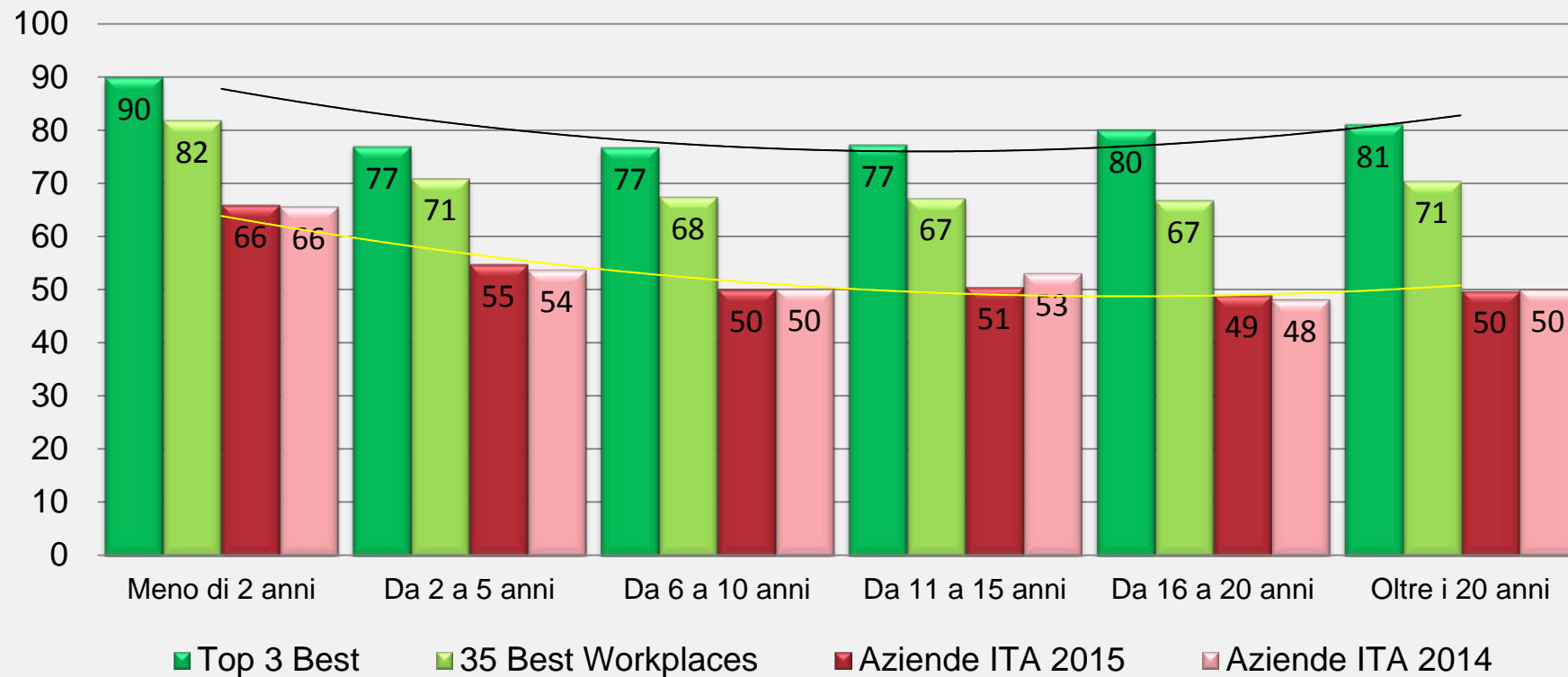
Collaborazione - Team Spirit




Comparazione tra manager e non manager: Leadership percepita





Anzianità aziendale: la forbice

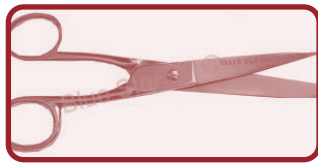


Cosa si desume da questi dati

- 

Leggero miglioramento della percezione della leadership meritocratica rispetto al 2014, anche sui temi più critici, quali l'equità di trattamento economico e l'imparzialità nell'assegnazione dei riconoscimenti.
- 

Si riconferma il ritardo tra aziende di matrice italiana ed aziende di provenienza estera considerate "eccellenti luoghi di lavoro" dai propri collaboratori; arretra il recruiting coerente con i valori aziendali.
- 

La percezione è migliore nelle aziende di piccole dimensioni e migliora rispetto ai risultati 2014 nelle aziende del settore IT & Telecomunicazioni e Retail.
- 

Si conferma il trend sull'anzianità aziendale, per cui nelle aziende italiane la forbice aumenta con la permanenza in azienda diversamente dalle multinazionali di origine straniera e Aziende Top.

Now Thanks!

S.C. Johnson

Il programma Now Thanks! ha l'obiettivo di assegnare un riconoscimento alle persone o ai gruppi di colleghi che fanno più di quanto è loro richiesto e che vanno oltre le aspettative. Il riconoscimento è un premio in denaro che l'azienda assegna ai collaboratori incoraggiandoli a celebrare questo loro successo con la famiglia e gli amici. Per celebrare un lavoro che va oltre quanto richiesto normalmente, il programma Now Thanks! è una soluzione che permette di premiare le persone in modo veloce e semplice. Ci sono tre livelli di riconoscimento:

- Livello 1: l'equivalente in denaro di una cena al ristorante col partner o la famiglia
- Livello 2: l'equivalente in denaro di una giornata con la famiglia in un parco divertimenti
- Livello 3: l'equivalente in denaro di un weekend con il partner o la famiglia in hotel (per un valore massimo di 500€).

Questo programma consente ai dipendenti di scegliere come vogliono usufruire del riconoscimento, visto che il valore del premio equivale al costo locale del livello di Now Thanks! raggiunto, e può andare da una cena in un buon ristorante, fino ad un lancio col paracadute. L'azienda incoraggia le persone a coinvolgere le loro famiglie o i loro amici per utilizzare il loro riconoscimento: anche la famiglia e gli amici dei collaboratori vanno ringraziati, per il supporto che forniscono alle persone.



My Career e Pathways

Novartis

Novartis ha creato due strumenti di assessment online per aiutare i dipendenti a pianificare la propria carriera e, nel contempo, ad analizzare le competenze attualmente possedute, identificando eventuali iniziative di miglioramento. Il primo strumento, **My Career**, è un sito online con informazioni utili per aiutare il dipendente a pianificare la propria carriera, esplorando le opzioni di carriera presenti in azienda, e identificando le competenze chiave necessarie ai fini della carriera desiderata. All'interno del sito sono presenti tre strumenti:

- **Assessor**: che permette un'autovalutazione da parte del dipendente;
- **Comparator**: strumento che aiuta a confrontare l'esperienza e le competenze richieste per due ruoli differenti;
- **Pathfinder**: lo strumento attraverso cui è possibile identificare potenziali percorsi di carriera a partire dal ruolo ricoperto attualmente per raggiungere i propri obiettivi o semplicemente a titolo esemplificativo.

Il secondo strumento **Pathways**: un'applicazione on-line che consente l'analisi delle competenze (autovalutazione e valutazione del capo) e l'identificazione di azioni di sviluppo. E' collegato al modello delle competenze e al profilo delle competenze per ciascun ruolo, ed ha l'obiettivo di definire un percorso di crescita per la persona e analizzare il livello delle competenze in azienda, costruendo una pipeline di talenti per il futuro.



One Simple Thing

PepsiCo

Un obiettivo nell'ambito privato che il dipendente vuole raggiungere nell'anno (es. uscire un giorno la settimana alle 15 per andare a prendere figlio a scuola) viene inserito nel piano di obiettivi annuali (ed è di pari valore e dignità rispetto a quelli di business e importante per il reward).

Il manager diretto si impegna a fare in modo che l'obiettivo OST (come qualsiasi altro obiettivo) venga raggiunto e a supportarlo ove necessario.



Grazie!

SEGUICI SU



Alessandro Zollo
Great Place to Work® Institute Italia
www.greatplacetowork.it
alessandro.zollo@greatplacetowork.com
sara.lanzaro@greatplacetowork.com

+39 02 36768650