Unione Industriali della Provincia di Savona

Area: Lavoro e Previdenza

Argomento: AREA AMMINISTRAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE

Data: 28/03/2007

4° Seminario su:"Politiche retributive e sistemi incentivanti: cosa sono e a cosa servono le indagini retributive" - 20 settembre 2007, ore 9.30

Negli ultimi anni si è assistito ad un crescente aumento del gap tra il valore di mercato delle imprese e il loro valore contabile. Più recentemente, soprattutto nei settori più dinamici, la crescita del rapporto market/book value sta assumendo proporzioni difficilmente immaginabili fino a poco tempo fa.

Nell'attuale contesto economico quindi i tradizionali modelli di valutazione, a partire dal bilancio d'esercizio, sembrano non essere più sufficienti a determinare in modo compiuto il grado di vitalità di un'organizzazione e nulla possono dire del suo valore futuro. Sono necessari approcci nuovi che consentano di misurare i fattori sui quali effettivamente si giocherà la competizione nel prossimo futuro, fattori che afferiscono spesso al capitale intellettuale delle organizzazioni.

La differenza tra il valore di mercato di un'impresa e il suo valore contabile può quindi dipendere da due elementi. Il primo riguarda il convergere di aspettative di crescita dell'azienda talvolta irrazionali e basate sui trend del momento: la rapidissima capitalizzazione ottenuta in passato da tutte le imprese in qualche modo collegate ad Internet ne rappresenta un valido esempio. Il secondo fattore è dato dal valore del **capitale intangibile che l'azienda ha sviluppato** e che può essere individuato nel:

Capitale Umano, ossia la parte "pensante", costituita essenzialmente dai contributi diretti delle persone che animano l'organizzazione.

Capitale Strutturale e cioè l'insieme dei processi, del know-how aziendale, dei brevetti e dei copyright, e di 'tutto ciò il cui valore per l'impresa è superiore al mero valore materiale. Possiamo definirlo come tutto "ciò che resta in azienda dopo le ore cinque", quando il Capitale Umano lascia l'impresa. Caratteristica importante del Capitale Strutturale è l'essere di proprietà dell'azienda, al contrario del Capitale Umano.

Capitale Relazionale. L'importanza delle relazioni con il complesso dei portatori di interesse, per l'appunto gli stakeholders dell'impresa, spinge sempre di più le aziende a prolungare l'orizzonte temporale di queste relazioni, non più costruite sul momento della mera transazione, ma su scambi continui di beni ed informazioni. Da cui l'esigenza di riuscire a valutare un patrimonio enorme di relazioni, che spesso assicurano il vero vantaggio competitivo all'impresa.

Discernere tra i due casi non è semplice. Occorrono strumenti e metodologie di accounting innovative che superino la dimensione economico-finanziaria di un'impresa e ne contemplino gli assets intangibili.

Di conseguenza il progetto, **nato dalla collaborazione tra Unione Industriali di Savona e la Provincia di Savona - Settore Politiche del Lavoro e Sociali**, prenderà avvio da una analisi del valore di alcuni elementi intangibili ma identificabili, valutati in un campione di aziende savonesi .
Successivamente verranno approfondite, in specifiche sessioni di discussione, le metodologie utili alla migliore gestione degli Intangibile Assets, con particolare attenzione alla gestione del capitale umano, per poi verificarne la possibilità di un concreto utilizzo all'interno di alcune realtà imprenditoriali locali.

Percorso di approfondimento su "La gestione del capitale umano"

I significativi cambiamenti che hanno investito il contesto d'impresa negli ultimi anni sono stati caratterizzati dalla progressiva integrazione di sistemi economici, un tempo isolati e separati, in un'unica arena globale.

Questo inarrestabile ampliamento delle dinamiche di mercato si è tradotto ed in futuro tenderà sempre più ad intensificare le dinamiche competitive.

Di conseguenza la crescita della tensione organizzativa necessaria al raggiungimento degli obiettivi, ha spinto ad una continua opera di ottimizzazione sia in termini di "economie di scala" ottenibili da strategie di aggregazione o dalla terziarizzazione di parte dei processi, sia in termini di "economie di tempo" nel acquisire nuovi fattori in grado di costituire vantaggio nei confronti della concorrenza.
Ciò ha reso necessario un diffuso innalzamento delle capacità richieste alle risorse umane rendendo rapidamente, in taluni settori o aree aziendali, la domanda di capacità professionali pronte o rapidamente disponibili con competenze adeguate superiori all'offerta.

Per questo motivo si è deciso di dedicare uno spazio di approfondimento, sviluppato attraverso specifici seminari, ad alcuni temi cardine che riguardano la gestione dei collaboratori ossia della parte pensante dell'azienda in quanto tra i valori intangibili il capitale umano è evidentemente presente, ma non nella stessa dimensione, in tutte le organizzazioni e rappresenta un fattore dal quale molto del valore d'impresa dipende.

4° Seminario gratuito

"Politiche retributive e sistemi incentivanti: cosa sono e a cosa servono le indagini retributive "

20 settembre 2007 - Orario 9.30 - 13.00
Unione Industriali Savona - Via Gramsci 10 - Savona

Le imprese, al fine di raggiungere i migliori risultati e il più alto profitto, cercano di ottenere dalle proprie risorse il massimo impegno e contributo.

Da sempre, quindi, una delle sfide più importanti è implementare un sistema di gestione delle ricompense che riesca inizialmente ad attrarre e successivamente a mantenere e motivare le proprie risorse.

Le aziende che hanno ottenuto maggior successo in tal senso si sono orientate verso un modello di Total Reward includente diverse strategie di remunerazione, volte a gestire sia l'elemento della remunerazione sia la crescita professionale dei lavoratori e la loro soddisfazione in relazione all'ambiente di lavoro.

L'incontro mira a fornire ai partecipanti gli strumenti e le conoscenze necessarie per costruire un proprio sistema retributivo coerente fondato su 3 aspetti imprescindibili:

- La propria organizzazione, con la definizione delle posizioni presenti in azienda e del valore di ciascuna di esse in termini di contributo al risultato finale dell'impresa
- Il mercato esterno di riferimento, con l'identificazione del posizionamento competitivo dell'impresa nel suo insieme e del valore economico di ciascuna posizione.
- Le persone, con la valutazione e il riconoscimento economico della diversa professionalità espressa dalle persone che compongono l'organizzazione

Infine, particolare attenzione verrà dedicata all'analisi del mercato delle retribuzioni nazionale e regionale, attraverso la lettura e il commento delle dinamiche retributive registrate negli ultimi anni

dall'osservatorio di OD&M, società leader in Italia nel campo delle indagini retributive.

Programma

Perché è importante e come impostare un sistema di gestione delle ricompense

Che cosa si intende per modello di Total Reward
L'analisi della propria organizzazione (mappatura delle job e pesatura delle job)
L'analisi del mercato: Cosa sono, come si utilizzano e a cosa servono le indagini retributive
L'impostazione della politica retributiva

Panoramica generale sull'andamento delle retribuzioni in Italia e nella regione Liguria attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa dei trend rilevati negli ultimi anni per:

categorie di inquadramento;
settore merceologico;
dimensione aziendale;
aree territoriali;
fasce di età;
sesso;
Analisi differenziate per retribuzione fissa, variabile, benefit.

Relatore: **Dott. Andrea PANZERI - Partner OD&M**

La partecipazione agli incontri, organizzati da Centroservizi S.r.l.- Società di servizi dell'Unione Industriali di Savona, **è gratuita.**

Visto il limitato numero di posti a disposizione, **l'iscrizione è obbligatoria e le adesioni verranno accettate secondo l'ordine cronologico di arrivo.**

La conferma dell'avvenuta iscrizione dopo l'invio della scheda allegata verrà effettuata dalla segreteria organizzativa tramite posta elettronica che di conseguenza deve essere obbligatoriamente indicata nel modulo.

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA
Sig.ra Vilma Ferrari - Unione Industriali Savona - Via Gramsci 10 - Savona
Tel. 019 85531 Fax 019 821474 e-mail: ferrari.v@uisv.it

Centroservizi S.r.l. - Via Orefici 3/7 - Savona
Tel. 019 821499 Fax 019 821765 e-mail: formazione@ciservi.it

Progetto Val.I. Valori intangibili nelle organizzazioni: percorso verso una loro migliore valutazione economica

1° Seminario su:"Selezionare e gestire le risorse umane e le competenze importanti per l'azienda" -

Atti dell'incontro del 13 luglio 2007

Atti dell'incontro del 20 settembre 2007

Convegno su "I valori dell'impresa".Riflessioni sui contenuti materiali ed intangibili presenti nel settore

15 maggio 2007, ore 9.30

2° Seminario su "L'arte del comando: strumenti gestionali per l'eccellenza delle prestazioni dei collaboratori " - 20 giugno 2007, ore 9,30

3° Seminario su:"Valutare il potenziale e le prestazioni del personale" - 13 luglio 2007, ore 9.30

Atti dell'incontro del 15 maggio 2007

Atti dell'incontro del 20 giugno 2007

produttivo. Unione Industriali Savona, 29 novembre 2007

Le interviste del 29 novembre 2007

Elenco Allegati:

Scheda di iscrizione