

LA NAVE DEI FOLLI

**ADP Executive Meeting
Cfo e Hr:
le ragioni di un incontro**

Il principale motivo di insuccesso del direttore generale è riconducibile ai dati -forniti dal Cfo- errati. Il Cfo lavora spesso gomito a gomito con l'Hr manager, ad esempio nel sistema di valutazione del personale e nelle decisioni sull'opportunità di abbracciare l'outsourcing. L'Hr manager si occupa di fornire dati corretti su persone e organizzazione, il Cfo di tradurre strategie e piani in numeri concretamente sostenibili. Entrambi, in quanto business partner, devono conoscere mercato, azienda, prodotti e necessità contingenti, per costruire un business development che consenta di piazzarsi sul mercato con successo. L'obiettivo, sostiene Roberto Gamero, Ceo di ADP, è fornire dati corretti per poter



Roberto Gamero, Ceo di ADP

prendere decisioni adeguate. Questi i temi affrontati in apertura della prima edizione dell'ADP Executive Meeting, organizzato il 17 novembre 2011 da ADP e destinato a diventare un appuntamento annuale per gli executive Hr. Riccardo Donelli, People & change director di Pricewaterhousecoopers (PwC), espone i vantaggi di una pianificazione delle risorse umane per raggiungere risultati di business. Il dato da cui partire si riferisce al costo del personale, che risulta la prima, seconda o terza voce di spesa nel budget di un'impresa. La reazione a questa situazione coinvolge ben l'83% dei Ceo di tutto il mondo, che per il prossimo anno stanno pianificando di modificare le strategie di gestione dei talenti; la

preoccupazione principale è come creare un ambiente che faciliti il lavoro e il raggiungimento degli obiettivi.

Costruire ponti tra l'Hr e gli obiettivi di business

Si prospettano quindi tre ponti possibili tra l'Hr e il business: payroll, workforce analytics e strategic people plan. Secondo una ricerca condotta da ADP e PwC, nel mondo delle paghe c'è molta attenzione ai costi e alle componenti nascoste; l'utilizzo di servizi in outsourcing comporta una riduzione dei costi reali.

Per analizzare come si compone e può essere gestito, compreso e orientato il modo in cui le risorse umane influenzano i risultati di business, PwC utilizza la metodologia Saratoga, che si occupa di workforce analytics; lo scopo è cercare di valorizzare l'azienda anche tramite la misurazione di asset intangibili come le persone.

Ma il ponte più robusto è la pianificazione strategica delle risorse umane: si parte da un piano strategico, per tradurlo in esigenze di personale in termini quantitativi, qualitativi e temporali. L'intero piano di talent management, cioè tutte le azioni sul personale, vanno costruite attorno a questo pilastro: che impatti ha sulle persone il piano strategico per lo sviluppo e la crescita dell'azienda? Probabilmente richiederà alcuni spostamenti, o il reclutamento di nuove persone. Ogni modifica di scenario ha conseguenze su competenze e skill, oltre che sulle attività di recruitment, formazione, sviluppo e licenziamenti: è bene ponderare le azioni in funzione di un vantaggio da misurarsi non nel breve ma nel medio termine. In quest'ottica, lo Strategic people plan di PwC prospetta diversi scenari possibili.

La proposta ADP

Come afferma Armando Mantovani, VP Sales & Marketing di ADP Italia, la relazione tra Hr e Finance è vitale, perché entrambe apportano un contributo di valore alla visione globale dell'organizzazione. Tuttavia, la collaborazione tra Hr e Finance nelle imprese è un'eccezione: spesso infatti il rapporto è scarso, con grande svantaggio di tutti. Grazie alla propria esperienza specialistica in ambito amministrativo e gestionale Hr, ADP facilita la creazione di ponti tra le due funzioni aziendali, fornendo un supporto tecnologico, metodologico e di change management,



Armando Mantovani
VP Sales & Marketing di ADP Italia

in un'ottica di pianificazione, sviluppo, sintesi e integrazione.

La piattaforma di servizio per Hr administration e Hr management che ADP mette a disposizione (con tre possibilità di utilizzo: license, SaaS e outsourcing), permette di gestire percorsi di carriera, piani di sostituzione e formazione, pianificazione strategica (organici, competenze, Hc, Fte e costi) e, naturalmente, contabilizzazione dei dati payroll e cruscotto direzionale: attività cruciali in cui intervengono l'Hr e il Finance.

Dialogare per vincere insieme

Nella tavola rotonda che ha chiuso il convegno, si sono confrontati alcuni esponenti del mondo Hr e Finance. Luigi Caronni, Direttore personale e organizzazione di Edipower, ha affermato con decisione che, essendo la people strategy costruita in seguito alla business strategy, sarebbe utile costruire un legame tra i vari obiettivi aziendali. Riccardo Donelli di PwC ha lavorato con innumerevoli direzioni Hr, dove i problemi riscontrati sono stati spesso la ristrettezza di mezzi e la grandezza degli obiettivi. La ricerca di metodi nuovi nella gestione delle persone è oggi più che mai attiva, proprio per la necessità di orientarsi maggiormente al business e fare la differenza. Ma trovare un ruolo per la funzione Hr non è semplice: certamente il direttore Hr deve ritagliarsi un ruolo più critico per il futuro.

Dal canto suo, la funzione Finance deve aprirsi a un dialogo costruttivo con l'Hr: il competitivo e mutevole mercato contemporaneo impone l'instaurarsi di una proficua relazione tra i due al fine di migliorare la gestione dell'impresa e il suo successo.

www.it-adp.com

TECNOLOGIE

www.ecostampa.it