



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESSSM

HR Finance Solution Gruppo Banca Popolare Emilia Romagna

CASE HISTORY

La storia del Gruppo affonda le sue radici fin nel 1867 anno di fondazione della Banca Popolare di Modena dalla Società Operaia di Mutuo Soccorso che nasce con l'obiettivo di remunerare i risparmi dei ceti popolari e produttivi, finanziandone al contempo il credito e le iniziative economiche. Negli anni successivi sono diversi gli Istituti Cooperativi che vengono aggregati dalla Popolare di Modena, che nel 1984 si fonde con Banca Cooperativa di Bologna dando luogo così alla Banca Popolare dell'Emilia.

Nel 1992 Banca Popolare dell'Emilia incorpora Banca Popolare di Cesena e a seguito di questa operazione muta il nome in Banca Popolare dell'Emilia Romagna. Nel 1994 parte il progetto di costituzione di un Gruppo bancario federale, attraverso l'acquisizione di numerose banche locali, delle quali vengono però preservate autonomia e radicamento territoriale. Oggi, il Gruppo BPER è una realtà forte di 12 banche, tutte autonome e ben radicate nei diversi territori di appartenenza. È attualmente presente in 17 regioni italiane con una rete di oltre 1.300 sportelli. Inoltre attraverso una solida rete di partnership offre assistenza ai propri Clienti in Europa e nel resto del mondo.

Il progetto in sintesi

- Il progetto che ADP ha realizzato in Banca Popolare Emilia Romagna ha migliorato i processi gestionali in ottica di integrazione con i sistemi amministrativi del personale e ha permesso di produrre le comunicazioni telematiche verso gli enti nei casi di assunzione, movimentazione, cessazione.
- Oggi BPER è dotata di un sistema dove sono presenti tutte le informazioni delle persone e dell'organizzazione di Gruppo collegato ad un evoluto ambiente di reporting.
- Viene gestito il processo di valutazione delle prestazioni con il coinvolgimento dei responsabili.
- Il processo di raccolta dei fabbisogni formativi è supportato dal sistema che consente così di gestire in modo efficiente sia la fase di gestione che di erogazione della formazione.
- Con ADP Human Capital Management* si pianificano anche le "catene di successione" con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza nell'assegnazione degli incarichi.



Gruppo BPER

Settore: Servizi Finanziari

Banche territoriali del Gruppo:

- Banca Popolare Emilia Romagna
- Banca Popolare Emilia Romagna (Europe) International s.a.
- Banca CRV - Cassa di Risparmio di Vignola
- Banca della Campania
- Banca di Sassari
- Banca Popolare del Mezzogiorno
- Banca Popolare di Aprilia
- Banca Popolare di Lanciano e Sulmona
- Banca Popolare di Ravenna
- Banco di Sardegna
- Carispaq - Cassa di Risparmio della Provincia dell'Aquila
- Meliorbanca

Numero dipendenti: 12.000

Presenza: 1.300 sportelli in 17 regioni

www.bper.it

“ Integrare sistemi e processi in un ambiente capace di evolvere, creato attorno alle persone. ”





Forum Guido Monzani Centro di Formazione e Cultura di BPER

• **ADP Human Capital Management***

- | | |
|------------------|--------------------------|
| People | Performance & Evaluation |
| Reporting System | Survey |
| Recruitment | Salary Analysis |
| HR Charter | Process |
| Training | Comunicazione telematica |

(*) Powered by Talentia

HR Finance Solution per Gruppo Banca Popolare Emilia Romagna

CASE HISTORY

Le esigenze

BPER era alla ricerca di un sistema integrato a supporto dei processi di gestione, sviluppo e pianificazione. La soluzione avrebbe dovuto integrare, nel processo gestito, anche i sistemi amministrativi del personale già presenti in azienda. Il progetto doveva prevedere tre fasi:

1. l'analisi delle esigenze complessive, in ottica di Gruppo, quindi tenendo in considerazione esigenze differenziate e situazioni con diversi livelli di complessità
 2. l'implementazione prioritaria del sistema in BPER, la capogruppo
 3. successivamente la diffusione alle altre banche degli strumenti e delle modalità operative, salvaguardando le singole specificità, in linea con la cultura federativa propria di Gruppo BPER.
- Le aree funzionali di copertura del sistema erano fondamentalmente due: l'area gestionale con l'obiettivo di disporre di un ambiente con tutte le informazioni delle persone e dell'organizzazione e l'area sviluppo dove affrontare i temi della valutazione delle prestazioni, della formazione e della pianificazione e della mobilità interna.

Le soluzioni

ADP Human Capital Management, la suite per la gestione, lo sviluppo e la pianificazione, integrata nell'offering **ADP® HR Solutions**, ha risposto alle esigenze di qualità e completezza richieste da BPER in fase di software selection. La componente Process ha consentito di configurare i processi gestionali (assunzione, mobilità, variazioni contrattuali e di mansione, ecc.) in modo da integrare in un flusso operativo efficiente tutte le attività di gestione dati, produzione lettere e documenti, invio mail, comunicazioni telematiche con gli enti, integrazione dati con i sistemi di amministrazione del personale e con i sistemi di sicurezza IT. Parallelamente i temi della valutazione delle prestazioni e della pianificazione e gestione delle attività formative sono stati affrontati in ottica di riduzione dei costi di gestione. Nel primo caso, configurando sia le schede di valutazione in base alla metodologia adottata, sia il processo collegato che vede il coinvolgimento dei responsabili in base alla struttura organizzativa. Nel caso della formazione la soluzione ADP Human Capital Management ha fornito un supporto operativo alla raccolta delle numerose richieste formative e alla conseguente gestione. Anche la "catena delle sostituzioni" e dei "fogli trasferimento" ha trovato uno strumento dedicato che consente di gestire e individuare le migliori opportunità.

I risultati

In BPER si è raggiunto l'obiettivo della gestione integrata dei dati del personale, che seguono un flusso operativo ben definito, fino ad essere disponibili per tutti i sistemi interessati. Ora è disponibile un'area dove sono consultabili tutte le informazioni e i documenti che riguardano i dipendenti, ovviamente con le necessarie autorizzazioni e visibilità. Il processo di valutazione delle prestazioni si basa su funzioni disponibili dalla rete Intranet in modalità web e sono raggiungibili da qualsiasi utente abilitato, indipendentemente dalla banca di appartenenza. Il patrimonio informativo è a disposizione anche utilizzando il sistema di reporting che gestisce la distribuzione dei report stessi.

ADP® Finance Solution mette a disposizione strumenti per:

- gestire i temi amministrativi per una corretta produzione dei cedolini paga
- controllo e gestione di assenze e presenze
- organizzare i flussi per il controllo accessi sia dei dipendenti che dei visitatori
- richiedere l'autorizzazione alle trasferte e pianificarne l'organizzazione
- compilare le note spesa seguendo i vincoli dei contratti CCNL e CIA
- consentire l'accesso online a cedolini e CUD
- organizzare i processi di valutazione delle prestazioni, competenze o comportamenti
- pianificare e gestire le attività formative
- definire le "catene di sostituzione"
- gestire percorsi e tavole di rimpiazzo
- governare la politica retributiva
- pianificare organici e costi del personale e monitorarne l'andamento
- attivare l'HR Portal per i dipendenti
- rendere più efficienti e meno costose le ricerche di personale
- creare la cartella virtuale del dipendente
- gestire comunicazioni con gli enti esterni
- rendere operativi cruscotti di KPI
- gestire scadenziari per visite mediche
- costruire ambienti di reporting distribuiti.

www.adp-italia.com
contact.italia@adp.com

ADP Italia:
20143 Milano
Viale Giulio Richard, 5/A
Tel. 02 89173 1

10153 Torino
Via Oropa, 28
Tel. 011 81 85 611

00144 Roma
Via Durban, 4
Tel. 06 88 34 59

ADP è anche a:
Bologna
Firenze
Bari

ADP è certificata:
Sarbanes - Oxley
ISAE3402
ISO 27001 - ISO 9001