

# Pietro Antonietti

## consulente del lavoro

Firenze 18 maggio 2011



# La storia

- Lo studio è nato nel gennaio 1980 a Novara.
- L'idea di intraprendere questa attività è maturata dalla parziale insoddisfazione, come cliente, del servizio ricevuto.
- Allo stato attuale lo studio amministra circa 5.000 lavoratori suddivisi su aziende che occupano da 1 a 700 dipendenti e che sono dislocate nell'intero territorio nazionale.



# Quali erano le esigenze più sentite dai clienti?

1. Studio e introduzione di una reportistica adeguata alle necessità gestionali.
2. Rilevazione presenze.
3. Interfaccia con programma “paghe”.
4. Conservazione di documenti con l'utilizzo di metodologie evolute .

# La sfida era ed è:

- Implementare metodologie evolute con l'utilizzo di risorse contenute.
- Standardizzare la metodologia di fornitura del servizio, senza introdurre eccessive rigidità e senza perdere la possibilità personalizzarlo in base alle esigenze del singolo cliente.

***" Ogni cliente deve avere la sensazione di essere l'unico cliente dello studio.***

***Lavoriamo solo per voi! "***



# Soluzioni adottate

1. Semplificazione nella fornitura di dati derivanti da una procedura "rigida" (s.o. UNIX) su **formati universali** (.xls ,.mdb).
2. Fornitura gratuita, ad un gruppo di clienti pilota, della rilevazione presenze offerta da Cronos.
3. Creazione di un'interfaccia estremamente semplice ed efficace con il programma "paghe" (CI System).
4. Adozione di un sistema di archiviazione ottica.

# Risultati ottenuti

1. Fornitura al cliente di tutti i dati presenti nella procedura “paghe”, con immediatezza e in formati facilmente utilizzabili.
2. Formato standardizzato delle “presenze” dei lavoratori.
3. Input automatizzato con totale assenza di errori di digitazione e incremento della produttività pro capite.
4. Eliminazione archivio cartaceo e immediata disponibilità di dati relativi ad anni precedenti.



# Osservazioni maturate negli anni successivi

Ogni azienda, ogni organizzazione genera e conserva grandissime quantità di dati, ma, tradizionalmente, quei dati sono separati in molti archivi distinti, che tra loro comunicano a fatica (o, peggio, non comunicano affatto) e non si armonizzano a creare una visione globale dell'azienda e della sua attività.

# Considerazioni

- L'intelligenza di un'organizzazione però si nutre non di dati grezzi slegati, ma di informazioni, dati contestualizzati e dotati di significato.
- Collegare e rendere coerenti i dati, trasformare le informazioni in conoscenza, sono obiettivi imprescindibili per qualunque azienda.

# Obiettivo

***“Trasformare l'informazione in  
conoscenza e la conoscenza in  
profitto”***

# Come si sono evolute le richieste dei clienti?

1. Integrazione dei dati contabili relativi al personale con le procedure amministrative delle aziende (SAP, JD Edward).
2. Disponibilità immediata di report complessi ottenuti mettendo in relazione dati che risiedono in sistemi e archivi che non “comunicano” tra loro.
3. Fornitura di un servizio più completo che sostituisca l’ufficio del personale dell’azienda.



# Soluzione punto 1

L'esperienza accumulata con la creazione di una interfaccia che consentisse, a utenti privi di una specifica conoscenza, l'esportazione dei dati verso sistemi *user friendly*, ha aiutato la software house che ha realizzato la procedura "paghe", a sviluppare con successo l'integrazione con procedure diffuse a livello mondiale.

## Soluzione punto 2

La collaborazione con una società di Business Intelligence ha permesso allo studio di:

- Rendere disponibile ad un elevato numero di clienti un sistema di Business Intelligence focalizzato nell'ambito delle risorse umane.
- Fornire ai clienti una reportistica i cui contenuti hanno permesso di **anticipare** e meglio gestire loro future richieste.

# Soluzione punto 3

Lo studio si è dotato degli strumenti e delle metodologie atte a sostituire completamente la presenza fisica di un ufficio personale interno al cliente a favore di un servizio di full-outsourcing offerto dallo studio.

Gli strumenti strategici per l'ottenimento del risultato ricercato sono stati



Rilevazione presenze “web based”



Gestione risorse umane “web based”





## Che cosa hanno permesso di offrire?

- Tempi di avvio rapidi, facile installazione e implementazione presso il cliente.
- Ridotti costi di formazione.
- Possibilità di intervenire in tempo reale, da remoto, a supporto della specifica funzione aziendale.
- Naturale ed immediato passaggio dal servizio di light outsourcing, a full outsourcing



# Punti di forza comuni

- Ai clienti viene offerta la possibilità di beneficiare di un servizio più flessibile e dinamico, con un incremento notevole della specializzazione.
- Gli applicativi sono direttamente interfacciati con la procedura “paghe”: una caratteristica che consente di renderli immediatamente operativi senza alcuna attività di start-up.
- All'azienda questa metodologia di gestione dell'area risorse umane, conferisce flessibilità e riduzione di costi.



# Ulteriore punto di forza di



- Un ulteriore punto di forza sia di **KEROS**, sia di **ego** è la molteplicità di tipologia di aziende da cui possono essere adottati.


Infatti, entrambi possono essere implementati contemporaneamente per:

 clienti con un solo dipendente

 clienti con centinaia di dipendenti



# Caratteristiche di Enterprise Governance Objects

-  permette a ciascun dipendente di disporre di un proprio sito internet personale, con accesso riservato ed esclusivo.
- Il dipendente può procedere alla consultazione diretta dei propri dati aggiornati e dei documenti personali che saranno di volta in volta inseriti.
- L'azienda dispone con immediatezza dei dati, anche storici, relativi al personale dipendente

# Risultati conseguiti

- Riduzione immediata delle richieste “base” rivolte all’ufficio del personale.
- Il dipendente percepisce un maggior grado di trasparenza e di partecipazione.
- Possibilità di distribuzione dei documenti in modo certo, controllato e con costi ridotti rispetto alle modalità tradizionali.

# Risultati attesi

I principali vantaggi di **ego** applicato agli studi di consulenza del lavoro potrebbero essere:

- Progressiva totale eliminazione della consegna di documenti cartacei.
- Ampliamento del proprio mercato attraverso la capacità di offrire un servizio adatto ad aziende di medie dimensioni.
- Diffusione delle metodologie di valorizzazione delle risorse umane all'interno delle aziende.

# ...e poi....?

- La facilità di “comunicazione” con altre procedure;
- l'immediatezza di implementazione;
- la semplicità di utilizzo;
- i costi di investimento ridotti;

consentiranno, se correttamente valorizzati, di rendere **ego** la **prima vera piattaforma di gestione delle risorse umane per gli studi di consulenza del lavoro**



*“Il successo e la sopravvivenza di interi sistemi economici, dipendono dalla capacità delle imprese di attuare i cambiamenti necessari per far fronte, possibilmente anticipandola, all’evoluzione del contesto competitivo.*

*Elemento fondamentale per la gestione del processo di cambiamento sono*

***le persone: il vero motore pulsante dell’azienda”***





# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

**Pietro Antonietti**  
consulente del lavoro

via alcarotti 1/b – 28100 novara  
0321 625361

