

Direttore Dott. **Gianni NICCOLÒ**
niccolo@confindustriamacerata.it
tel 0733 279642

AREA RISORSE UMANE:

Dott. **Giuseppe CARELLI**
carelli@confindustriamacerata.it
tel 0733 279626

Dott. **Umberto PIETRONI**
pietroni@confindustriamacerata.it
tel 0733 279625

Dott. **Stefano ORLANDONI**
orlandoni@confindustriamacerata.it
tel 0733 279622

Dott.ssa **Elisabetta CRISTALLINI**
cristallini@confindustriamacerata.it
tel 0733 279621

Assindustria Servizi s.r.l.
Dott.ssa **Antonella CLEMENTONI**
srp@confindustriamacerata.it
tel 0733 279634



LE RISORSE UMANE

Le grandi imprese sono
fatte dagli uomini

Le grandi imprese sono
fatte dagli uomini

CONFINDUSTRIA MACERATA, nel campo della consulenza e gestione delle Risorse Umane, mette a disposizione delle aziende un team di esperti, in grado di fornire un supporto attivo nello sviluppo di nuovi standard organizzativi, volti all'incremento della competitività.

In particolare il Servizio si propone, con l'apporto di personale qualificato, di introdurre nelle aziende le attività specialistiche **nel settore delle Risorse Umane**



Ricerca, Preselezione e Selezione del Personale

Il servizio di **Ricerca, Preselezione e Selezione del Personale** si occupa delle fasi di ricerca del personale e della valutazione dei curricula dei candidati, supportando l'azienda, nella gestione dei colloqui di pre-selezione e/o selezione.



Politiche retributive e welfare aziendale Pianificazione del budget del personale

Attività che consente di riconoscere in modo adeguato l'impegno di ogni singolo lavoratore, favorendone il coinvolgimento nel progetto aziendale, attraverso politiche retributive o sistemi di ricompensa (livelli di retribuzioni diversificati e variabili, individuali o collettivi).

Sotto la spinta di una crescente domanda di servizi da parte dei lavoratori, si sta arricchendo il sistema di **welfare aziendale** affiancando alla retribuzione strumenti non monetari (beni e servizi), anche per perseguire obiettivi di ottimizzazione fiscale e contributiva.



Mappatura dei ruoli e delle persone

Mappatura dei Ruoli: processo che parte dalla analisi della struttura organizzativa e del contenuto dei ruoli in azienda.

Mappatura delle Persone: processo che porta alla raccolta di tutte le informazioni professionali relative ai gruppi omogenei.

I risultati ottenuti serviranno come base di partenza per attuare nuove politiche del personale (formazione, inserimento di nuove figure, ecc.).



Valutazione di prestazioni e competenze

Valutazione delle performance: sistema progettato allo scopo di collegare valutazione formale delle prestazioni alle strategie aziendali.

Definizione di programmi incentivanti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali (Management By Objectives).

Valutazione del potenziale: analisi della capacità di ricoprire ruoli più complessi rispetto a quello attuale, valutando le attitudini, ambizioni e aspirazioni personali.

Piani di Sviluppo Individuale: serie di azioni formative mirate ad accrescere il livello delle competenze strategiche del ruolo del collaboratore.



Analisi di clima aziendale

L'**analisi di clima aziendale:** rilevazione di come l'azienda è percepita dai suoi collaboratori, consente di:

evidenziare eventuali punti critici presenti in una organizzazione

progettare ed attuare opportuni interventi migliorativi

valutare e monitorare i risultati ottenuti attraverso una nuova analisi di clima



Coaching e Team building

Coaching: strategia di formazione che, partendo dall'unicità dell'individuo, si propone di operare un cambiamento che possa migliorare e amplificare le proprie potenzialità, per raggiungere obiettivi personali o di team.

Team building: attività formativa outdoor o indoor che consente lo sviluppo del senso di squadra e di collaborazione tra i partecipanti.



Outplacement

Attività di consulenza nell'ambito delle risorse umane che si occupa di accompagnare le persone in uscita da un'azienda nella ricerca di nuove opportunità professionali.

Intervento a supporto di aziende e lavoratori, nei casi di licenziamenti individuali e collettivi, al fine di evitare il contenzioso nella fase di uscita del personale dipendente, con l'obiettivo di definire un progetto di ricollocazione.



Temporary Manager HR Management

Risponde all'esigenza di avere un servizio Risorse Umane in outsourcing laddove l'azienda non dispone di una struttura interna e specialistica, allo scopo di gestire al meglio le risorse umane, con un'organizzazione motivata ed un clima aziendale stimolante e positivo.

