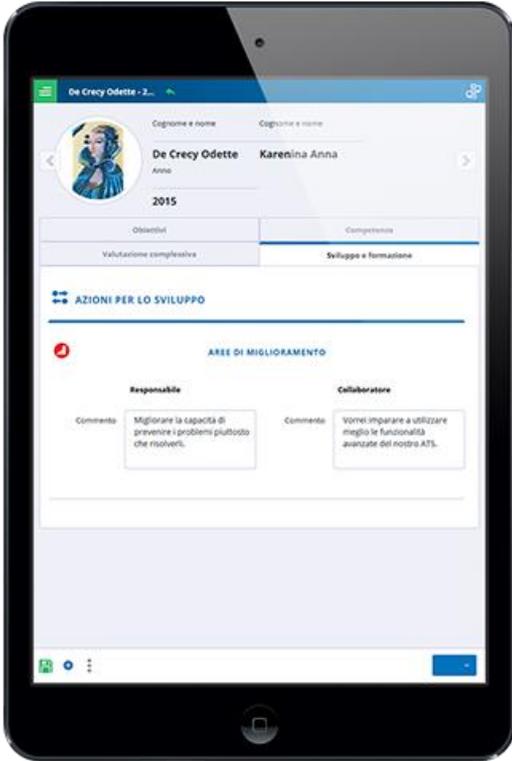


A black and white photograph of a man and a woman in an office setting. The man is on the left, wearing a light-colored blazer over a collared shirt, and is smiling while looking at a tablet held by the woman. The woman is on the right, wearing a light-colored blouse and a dark skirt, also smiling and looking at the tablet. In the background, other office workers are visible, including one man standing and another sitting at a desk. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Altamira

**PRESENTAZIONE  
ALTAMIRA PERFORMANCE**



# PERFORMANCE MANAGEMENT DIGITALIZZATO

Altamira Performance ricrea il tradizionale processo di performance management di una azienda in un ambiente digitale e interattivo, con tutti i vantaggi che ne conseguono.

Questo perché gran parte della piattaforma è personalizzabile dal cliente: parametri e tempistiche di valutazione, lista delle competenze, obiettivi ecc.

Si può decidere, per esempio, di permettere o meno l'autovalutazione dei dipendenti o di inserire una revisione di metà anno per fare il punto della situazione.

# PERFORMANCE MANAGEMENT INTERATTIVO

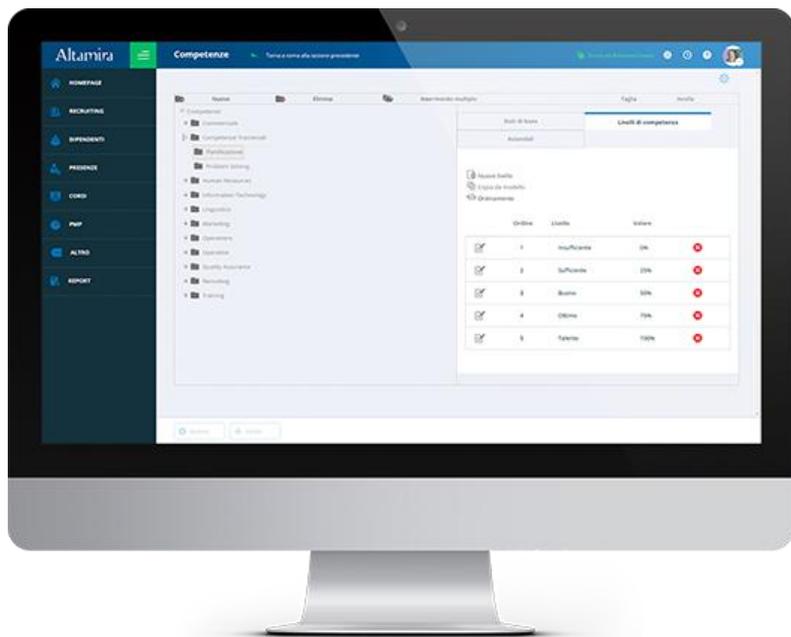
Altamira Performance offre a responsabili e collaboratori un ambiente self service in cui poter interagire in totale trasparenza.

Ciascun dipendente riceve le proprie credenziali e può visualizzare la propria scheda e il proprio percorso di valutazione, mentre i manager inseriscono le loro valutazioni su tutto il personale che fa parte della loro area.

Un sistema automatico di notifiche informa le parti quando è il loro momento di interagire con il processo.

The screenshot displays the 'Database PMP' interface. On the left is a dark sidebar with navigation options: HOMEPAGE, RECRUITING, DIPENDENTI, PRESENZE, CORSI, PMP (with sub-items Database PMP, PMP dei progetti, and Impostazioni), ALTRO, and REPORT. The main area shows a search bar with 'Trova' and 'Risultati: 13, Nuovo'. Below is a table with columns: Anni, Status, Foto, Cognome e nome, Ruolo, Responsabile, and Ruolo responsabile. The table lists various employees and their performance records from 2013 to 2023.

Anni	Status	Foto	Cognome e nome	Ruolo	Responsabile	Ruolo responsabile
2023	Definizione obiettivi				Vignacco Simonetta	CEO
2022	Definizione obiettivi		Winnfield Jules	Finance Manager	Capulet Juliet	Sales Manager
2023	Definizione obiettivi				Swann Charles	Marketing Manager
2023	PMP completata		Le Fay Morgan	Sales Account Manager	Vignacco Simonetta	CEO
2023	Definizione obiettivi				Anna Anna	Human Resources Manager
2023	Definizione obiettivi		Bovary Emma	Marketing Assistant	Alonso Sanchez	Accountant
2023	Mid-year		Karenina Anna	Human Resources Manager	Karenina Anna	Human Resources Manager
2023	Definizione obiettivi				Vignacco Simonetta	CEO
2023	Definizione obiettivi		Crusoe Robinson	Training Specialist	Swann Charles	Marketing Manager
2023	Definizione obiettivi				Capulet Juliet	Sales Manager
2023	Valutazione		Karenina Anna	Human Resources Manager	Vignacco Simonetta	CEO
2023	PMP completata		De Cressy Odette	Recruiting Specialist	Karenina Anna	Human Resources Manager
2023	Valutazione				Capulet Juliet	Sales Manager
					Vignacco Simonetta	CEO

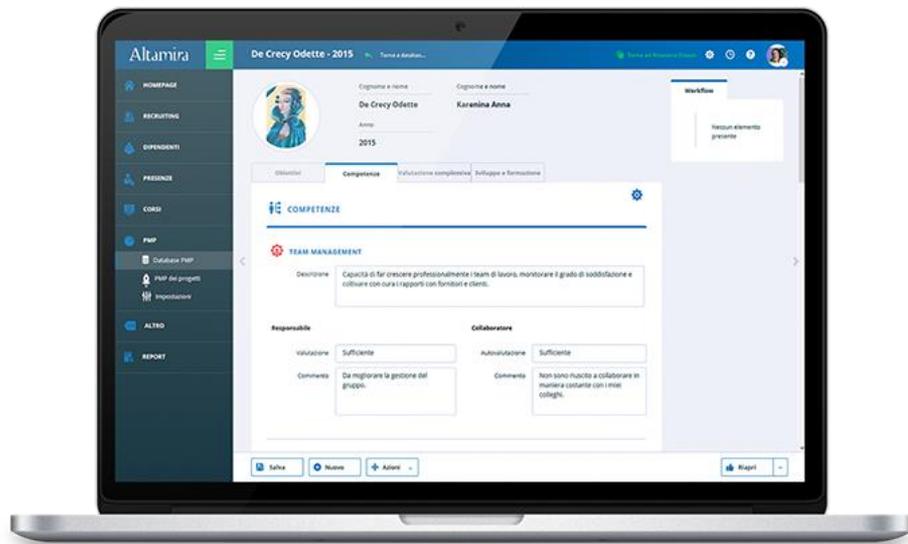


# MAPPATURA DELLE COMPETENZE

Con Altamira Performance puoi realizzare una mappa delle competenze, aumentando, riducendo e variando in qualsiasi momento l'elenco di soft e hard skill presenti in azienda.

Di base, il nostro software assegna alcune competenze alla singola posizione, mentre altre, per lo più di tipo trasversale, sono considerate indispensabili per chiunque lavori nell'azienda.

Anche questi aspetti sono comunque modificabili per venire incontro alle esigenze del cliente.



# VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Individuate le competenze da tracciare per un dipendente, si assegna loro un valore di partenza.

In questa fase, oltre alla valutazione del manager, è possibile prevedere una autovalutazione da parte del collaboratore, in modo da aumentarne l'engagement e ottenere ulteriori spunti di riflessione.

Lo scarto tra il valore attuale delle competenze e quello desiderato origina un gap di competenze automaticamente calcolato dalla nostra piattaforma.

Questo valore da colmare guida la definizione degli obiettivi di un dipendente.

# DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Una volta identificato il gap di competenze, responsabile e dipendente negoziano insieme una serie di obiettivi da raggiungere all'interno del ciclo di PMP, sia esso annuale o semestrale.

Ogni obiettivo è dotato di un titolo e di una descrizione, nonché di un peso che ne determina l'importanza.

Questo sistema permette alle organizzazioni che usano la metodologia del Management by Objectives di mettere a disposizione dei loro collaboratori gli strumenti necessari per definire traguardi e monitorarne il raggiungimento.

The screenshot displays the Altamira HR system interface. The top navigation bar includes the Altamira logo, the user name 'De Crecy Odette - 2015', and a 'Torna ad Altamira e Classi' button. A left sidebar contains navigation options: HOME PAGE, RECRUITING, DIPENDENTI, PRESENZE, CORSI, PMP, and ALTRO. The main content area shows the 'Obiettivi' (Objectives) section for 'De Crecy Odette' in 2015. The user's profile information is visible at the top, including the name 'De Crecy Odette' and the year '2015'. Below this, there are tabs for 'Obiettivi', 'Competenza', and 'Valutazione complessiva'. The 'Obiettivi' tab is active, showing a list of objectives. The first objective is titled 'TURNOVER' and has a weight of 50. The description for this objective is 'Soddisfazione delle esigenze di turnover aziendale con un processo di ricerca e selezione mirato e dai tempi brevi...'. The 'Valutazione finale' (Final Evaluation) is 'In linea con le aspettative' (In line with expectations). The 'Commento finale' (Final Comment) is 'A fine anno non ci sono state criticità.' (At the end of the year there were no criticisms). The interface also includes a 'Workflow' section on the right and a bottom navigation bar with 'Salva', 'Nuovo', 'Azioni', and 'Ripeti' buttons.

De Crecy Odette - 2...

Cognome e nome Cognome e nome

**De Crecy Odette Karenina Anna**

Anno

2015

Obiettivi Competenze

Valutazione complessiva Sviluppo e formazione

**OBIETTIVI**

**TURNOVER**

Tipo  Descrizione e piano d'azione Soddiscimento delle esigenze di turnover aziendale con un processo di ricerca e selezione mirato e

Peso 50

Responsabile Collaboratore

Mid-year review  Mid-year review

Valutazione finale In linea con le aspettative Valutazione finale In linea con le aspettative

Commento finale Tutte le posizioni chiave dell'azienda sono coperte, buon lavoro. Commento finale A fine anno non ci sono state criticità.

GESTIONE DATABASE

Riapri

## VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Nella fase di valutazione collaboratori e manager indicano in quale misura gli obiettivi stabiliti in precedenza sono stati raggiunti.

Altamira Performance permette di stimare il conseguimento degli obiettivi sia in forma numerica – soluzione ideale per i ruoli commerciali – che in forma qualitativa, soluzione indicata per i ruoli tecnici.

Grazie ai box di commento è possibile argomentare le proprie decisioni e dare maggiori elementi di riflessione al dipendente.



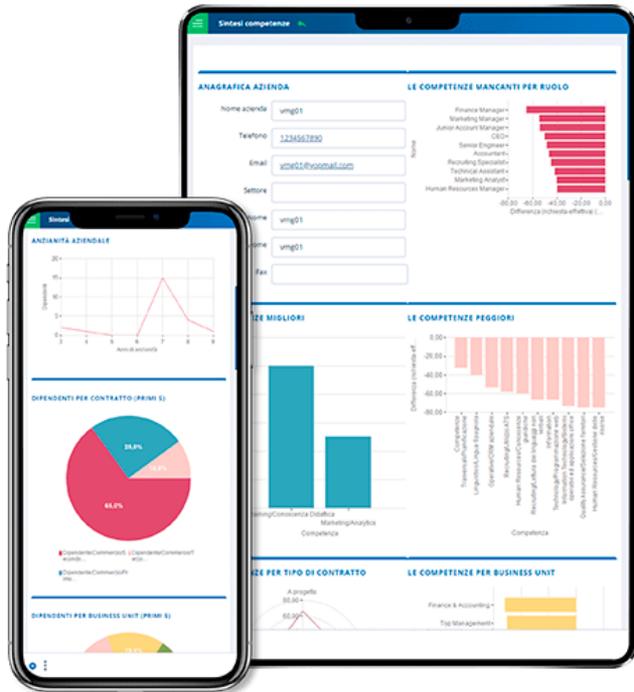
## VALUTAZIONE FINALE

Il processo di performance management è efficace soltanto se si ha tempo e modo di valutarne i risultati e di impostare una strategia di sviluppo.

Per questo, la nostra piattaforma ti propone di inserire una valutazione finale che riassume tutti i giudizi precedenti.

Tale valore risulta utile per politiche di *Management by Objectives* e per prendere decisioni su promozioni, premi, aumenti ecc.

Il calcolo può anche essere effettuato dalla piattaforma se si adottano formule matematiche non complesse.



# REPORT PERSONALIZZABILI

Scegli tra i numerosi report messi a disposizione dalla piattaforma o creane di nuovi grazie al nostro editor: puoi estrarre in qualsiasi momento tutte le informazioni che ti servono e visualizzarle chiaramente in grafici a torta, istogrammi, tabelle ecc.

Grazie ai report, le decisioni su premi, promozioni, rinnovi, assunzioni, contenuti del piano di formazione aziendale ecc. possono essere prese con il supporto di dati concreti.

Puoi così programmare lo sviluppo delle tue risorse umane dando importanza al merito e a fattori oggettivi più che a giudizi soggettivi.