



Renderere l'HR digitale

La miglior check list per scegliere un nuovo software HR



**Le domande da farsi oggi,
per essere sicuro che il
tuo sistema HR sia pronto
per gestire il domani**

Stai cercando un software HR ma non sai da dove iniziare?

Grazie al Cloud, ci sono più sistemi HR sul mercato oggi che mai prima d'ora. I fornitori di software per le risorse umane sono molti: nuove start up, nomi noti che si sono uniti o sono stati acquisiti e altri fornitori che stanno cercando il modo migliore per sviluppare le loro soluzioni Cloud a prova di futuro.

Questa frammentazione del mercato può rendere la selezione di un sistema HR estremamente complicata. Pertanto, abbiamo messo insieme questa check-list stampabile e facile da usare per aiutarti nel tuo «viaggio» alla scoperta dei software HR.

✔ Tenere i costi sotto controllo

Per la maggior parte di noi, il primo passo durante qualsiasi processo di selezione di un software è identificare la corrispondenza ottimale tra funzionalità del sistema che cerchiamo e budget di spesa a disposizione. Come è inutile selezionare un sistema HR che non soddisfi i requisiti essenziali, allo stesso modo è inutile presentare un budget di spesa per un'attività che non verrà mai approvata. Oltre ad essere una perdita di tempo, è anche molto frustrante!

I fornitori di sistemi per le risorse umane hanno modelli di pricing piuttosto diversi, quindi è importante porsi le domande giuste onde evitare brutte sorprese.



Scopri quali sono i costi per quanto riguarda:

- I canoni di licenza e abbonamento
- Avviamento e implementazione
- Formazione
- Supporto
- Manutenzione e aggiornamenti

Canoni di licenza/abbonamento

Come si calcolano i canoni di licenza o di abbonamento?

Su cosa si basano? Per esempio: tutto l'organico, solo il personale attivo, moduli utilizzati, utenti del sistema, ecc.

Se la mia licenza/abbonamento si basa su una cifra fissa, cosa succede se il numero di dipendenti aumenta?

Quando vengono addebitati i canoni? Per esempio: mensilmente, annualmente, in via anticipata, in via posticipata.

Posso ridurre i canoni durante il periodo di abbonamento? Per esempio: se abbiamo meno dipendenti o vogliamo eliminare un modulo.

Quale preavviso è richiesto per cambiare i termini dell'abbonamento?

Qual è il periodo minimo di abbonamento?

C'è un limite ai dati che possono essere memorizzati?

In tal caso, quanto costa lo spazio di archiviazione aggiuntivo?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

Tenere i costi sotto controllo

Avviamento e Implementazioni

Quali servizi di installazione sono inclusi nel canone di licenza/abbonamento?

Qual è la tipica implementazione per un'azienda della nostra grandezza e quanto costa? E cosa include?

Quanto ci vorrà ad avviare il sistema?

C'è un aiuto/supporto per il caricamento dei dati?

Le configurazioni/personalizzazioni apportate vengono trasferite in future versioni gratuitamente o potrebbe essere necessario un progetto di migrazione con un costo aggiuntivo?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

Tenere i costi sotto controllo

Formazione

Quale tipo di formazione viene proposta?

Chi dovrebbe essere formato (addetti risorse umane, manager, dipendenti, altri fornitori)?

Quanto costa la formazione?

La formazione può essere erogata online/presso il nostro ufficio/presso la struttura del fornitore?

Quale formazione viene fornita quando vengono rilasciate nuove funzionalità?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

Tenere i costi sotto controllo

Supporto

Il supporto ha un costo aggiuntivo? In tal caso, quanto costa?

Come è organizzato ed erogato il supporto?

È previsto un portale di help-desk online?

Quale SLA (Service Level Agreement) viene proposto?

Quali sono i processi di «escalation» tipici?

Dove è situato il personale di supporto e quali sono gli orari di disponibilità?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

Tenere i costi sotto controllo

Manutenzione e aggiornamenti

All'interno del costo del canone di licenza / abbonamento quale tipi di manutenzione e aggiornamenti sono compresi?

Gli aggiornamenti dei moduli acquistati vengono inviati automaticamente?

Come sono gestiti i rilasci degli aggiornamenti?

Gli aggiornamenti sono inclusi gratuitamente? Altrimenti, per quali di questi devo prevedere un budget annuale?

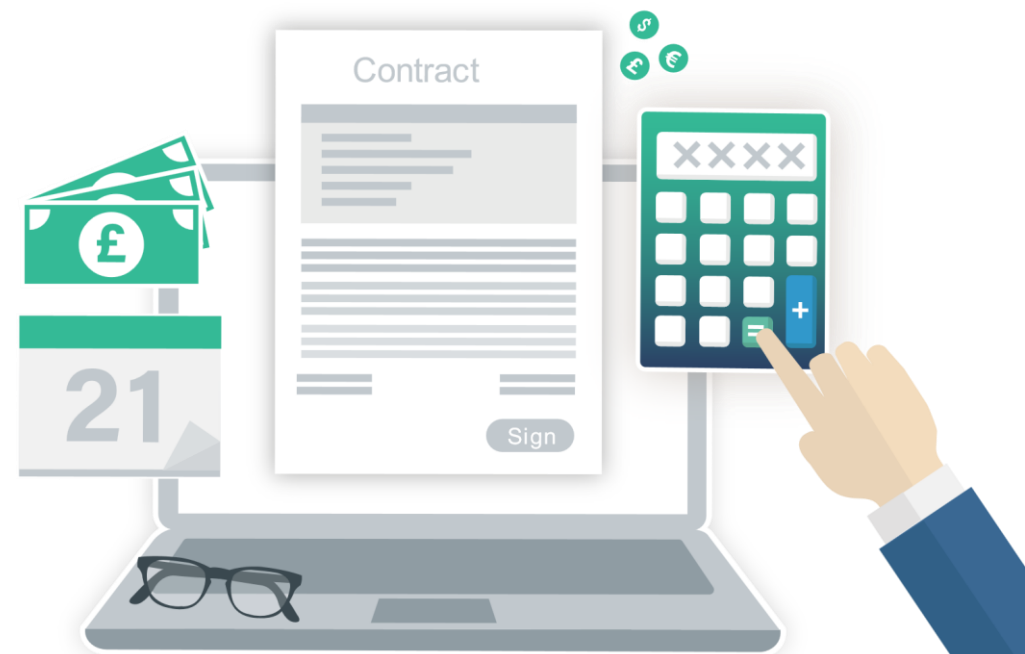
Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

Tenere i costi sotto controllo

✓ Esaminare i termini contrattuali

La pianificazione è fondamentale quando si vuole implementare un nuovo software in azienda e questa include anche essere preparati per eventuali futuri cambiamenti.

Che tu sia pronto per un impegno contrattuale molto lungo o che tu ne preferisca uno più limitato nel tempo, è importante conoscere le condizioni e i termini contrattuali della fornitura e le politiche di cancellazione, quanto questi termini sono flessibili nel caso le tue esigenze o priorità dovessero cambiare.



Contratto

Quanto dura il periodo minimo di contratto?

Quant'è il preavviso per la cancellazione?

Come posso recuperare i dati dopo aver annullato il contratto?

C'è un addebito per la cancellazione?

Per quanto tempo vengono conservati i dati dopo la cancellazione del contratto (è importante saperlo per Conformità al GDPR)?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

✔ Sicurezza dei dati e conformità al GDPR

Come professionista delle risorse umane, sai quanto sia importante la sicurezza dei dati aziendali.

Essendo il custode dei dati personali dei dipendenti, è tua responsabilità proteggerli e gestirli in modo conforme al GDPR e ai requisiti, sia legali sia specifici per la tua organizzazione. È raro trovare un fornitore di software HR che non tratti la sicurezza dei dati personali seriamente. Tuttavia è tuo dovere controllare attentamente e accertarti che il sistema HR ti aiuterà e supporterà nelle procedure di conformità al GDPR.



Sicurezza dei dati del fornitore e conformità al GDPR

Il tuo sistema / servizio HR è conforme al GDPR?

Dove sono ospitati e sottoposti a backup i dati? Sono conservati all'interno dello SEE (Spazio Economico Europeo)?

Per quanto tempo vengono conservati i backup? I dati eliminati vengono rimossi in modo permanente?

Chi ospita i miei dati? Stai lavorando con un fornitore leader come AWS o RackSpace?

Hai una certificazione di sicurezza indipendente, come ad esempio ISO-27001?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

Sicurezza dei dati del fornitore e conformità al GDPR

Avete procedure di esecuzione di regolari test indipendenti (es. penetration test) per convalidare le misure di sicurezza dei dati?

I dati sono criptati?

Posso impostare ruoli di sicurezza diversi per i dipendenti in diversi paesi/parti del business, quindi controllare cosa possono vedere o modificare gli utenti?

Posso usare il single-sign-on o la doppia autenticazione?

Quali criteri sono applicati per la gestione delle password?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

Gestisci la tua conformità al GDPR

Posso fornire un ambiente self-service sicuro, in modo che i dipendenti possano vedere e aggiornare le proprie informazioni?

Le modifiche possono essere instradate attraverso l'approvazione singola o workflow multi-step?

Posso mantenere traccia che i dipendenti abbiano ricevuto, letto e firmato per presa visione documenti importanti?

Come vengono gestite le richieste di accesso degli utenti?

Posso impostare criteri di conservazione dei dati per eliminare automaticamente o rendere anonimi i dati in linea con i requisiti GDPR e farlo in modo diverso in relazione a parametri organizzativi o il processo è manuale?

Esiste un portale o un'area centralizzata in cui posso archiviare documenti - come le policy di sicurezza dei dati o i processi di conformità - per semplificare l'accesso da parte di diversi gruppi di dipendenti?

Posso impostare avvisi per inviare notifiche automatiche quando la formazione obbligatoria è da rinnovare o altre attività devono essere ripetute?

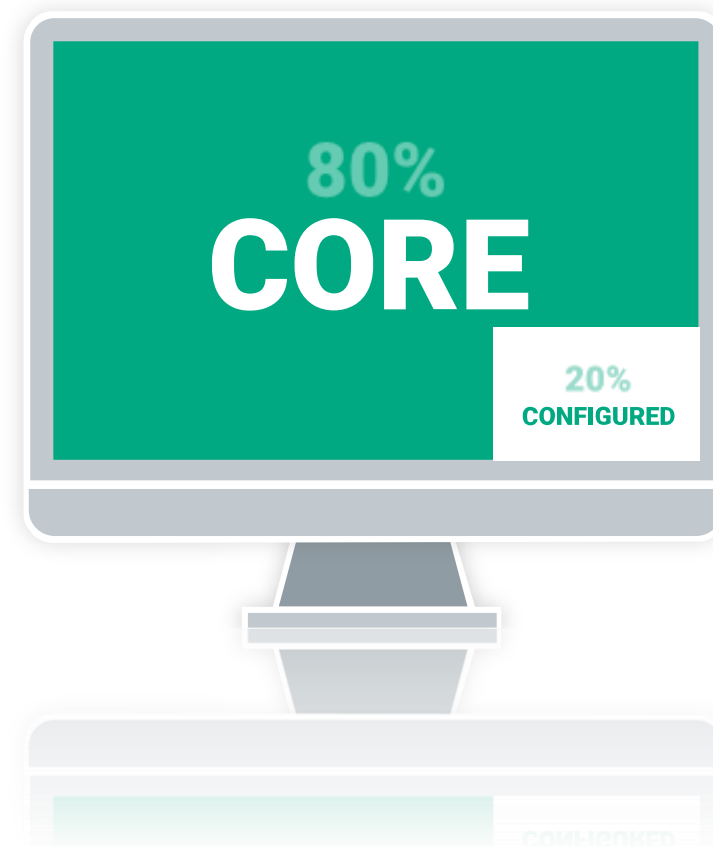
Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

✓ Segui la regola 80:20

Il software HR dovrebbe essere già fornito delle funzionalità HR essenziali, come ad esempio ruoli di sicurezza, workflow autorizzativi, notifiche, strumenti di caricamento e reportistica dei dati, già preconfigurate nel sistema.

Il sistema HR ideale dovrebbe avere l'80% delle principali funzionalità di cui hai bisogno già pronte per essere utilizzate in modo che tu possa iniziare rapidamente.

L'altro 20%, che consente di adattare il sistema al modo in cui lavori, lo puoi invece ottenere anche gradualmente attraverso la configurazione.



Core HR e configurazione

Quali dati possono essere caricati dal fornitore al posto mio?

Quanto costa questa attività?

Quali ruoli di sicurezza sono già impostati?

Quali workflow autorizzativi sono già attivi?

Quali notifiche sono già attive?

Il sistema viene fornito con report standard, come ad esempio report su headcount, assenteismo, turnover?

Quali interfacce sono pre-impostate (ad es. per integrazione paghe o e-learning)?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

✔ Adattarsi al tuo modo di lavorare

Il software per le risorse umane è estremamente vantaggioso, non per interrompere quello che fai già, ma per supportare e ottimizzare il modo in cui tu e la tua organizzazione lavorate. È fondamentale sapere quanta autonomia nella configurazione del sistema puoi avere, senza fare affidamento sul fatto che il tuo fornitore lo faccia per te.

Così come la tua organizzazione e i processi delle risorse umane possono trasformarsi nel tempo, così dovrebbe poterlo fare anche il tuo software HR. Dovrebbe avere la capacità di adattarsi ai tuoi cambiamenti e tenere il passo con l'evoluzione tecnologica.



Adattabilità

Posso creare, salvare e pianificare l'esecuzione automatica di report?

Posso personalizzare un workflow autorizzativo?

Posso rinominare o aggiungere campi?

Posso creare e distribuire documenti per la firma elettronica?

Posso modificare i workflow autorizzativi per differenziarli in diversi paesi o parti dell'organizzazione?

Posso aggiungere nuovi paesi/lingue/divisioni/dipartimenti?

Sono disponibili API per interfacciare l'applicazione in modo semplice con terze parti?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

Adattarsi al tuo modo di lavorare

Guardare «sotto il cofano»

Oggi i fornitori di software per le risorse umane sono «Cloud hosted» o «Cloud native». I primi sono il risultato di vecchi sistemi esistenti ospitati in un ambiente Cloud, i secondi, invece, sono stati sviluppati più di recente direttamente in ambiente Cloud – spesso multi-tenant - e hanno molti vantaggi in termini di agilità ed efficienza nella gestione dei costi potendo sfruttare appieno le più moderne infrastrutture cloud.

La parola chiave da ricordare qui è "multi-tenant". Significa che un sistema può ospitare più clienti in un'unica piattaforma, applicando le medesime regole di controllo e quindi senza mettere in pericolo la sicurezza e la privacy dei clienti.

Pensa al fornitore come al proprietario di un condominio (il software HR), con ogni appartamento affittato ad inquilini (clienti).

All'interno di ogni appartamento sono erogati i servizi di base (funzionalità di base) e ogni locatario può decorare e riorganizzare i mobili in base al proprio gusto e comodità (dati e configurazione proprie).

Ogni inquilino ha il controllo su ciò che accade nel suo spazio (conformità di sicurezza dei dati). Il proprietario mantiene per sé la manutenzione dell'edificio nel suo complesso e – nei termini contrattuali - gestisce la manutenzione e il programma di miglioramenti, come l'adattamento ad un nuovo sistema di sicurezza, l'aggiornamento delle caldaie o aggiunta di una terrazza sul tetto (manutenzione e sviluppo).

Tutti gli inquilini possono quindi beneficiare di questi miglioramenti e modifiche nello stesso momento, mantenendo in sicurezza e sotto controllo ciò che accade all'interno dell'appartamento.

«Sotto il cofano»

È il sistema multi-tenant?

Tutti i clienti vengono aggiornati automaticamente con nuove funzionalità non appena queste vengono rilasciate?

In caso contrario, quanto devono aspettare per ottenere le nuove funzionalità?

Gli aggiornamenti influiscono sulle mie configurazioni/personalizzazioni?

La piattaforma tecnologica può scalare automaticamente in risposta al crescere delle attività? («load balancing»)

Quali processi sono in atto per mantenere il mio sistema attivo e in esecuzione in caso di errore in un server? («fail-over support»)

Posso visualizzare report sull'utilizzo del sistema?

Fornitore 1	Fornitore 2	Fornitore 3	Note

Guardare «sotto il cofano»



Fare il passo successivo

Una volta che sei soddisfatto e hai trovato due o tre sistemi HR adatti alla tua azienda ed alla sua crescita ad un prezzo ragionevole per la tua organizzazione, il passo successivo è generalmente organizzare una presentazione/dimostrazione.

La maggior parte dei sistemi per la gestione delle risorse umane copre i principali processi HR, ma dovresti dotarti in anticipo di un elenco di funzionalità e caratteristiche chiave.

Ad esempio, potrebbe essere necessario un modulo di on boarding o performance integrati al software HR di base; potresti avere bisogno di supportare i processi di approvazione in più fasi di permessi o ferie, oppure il sistema dovrebbe essere in grado di riflettere le differenze di diversi paesi, i problemi di conformità o legali.

Non abbiate paura di condividere, anche in anticipo, con il fornitore cosa volete approfondire durante la demo. Vi darà meglio l'idea di quanto sia flessibile il sistema di gestione delle risorse umane e, se il consulente non è in grado di configurare il sistema per adattarlo a quanto richiesto, è probabile che non sarà facile neanche per te.



In merito a Cezanne HR

Con il software di Cezanne HR, puoi beneficiare di una soluzione per la gestione delle risorse umane moderna, configurabile e completa che è rapida da implementare, facile da gestire e costa una frazione dei vecchi sistemi HR.

Non abbiamo sacrificato funzionalità, flessibilità o prestazioni - ma abbiamo eliminato costi inutili e complessità.

Progettato per il Cloud e fornito attraverso il miglior hosting provider presente sul mercato, fornisce sicurezza avanzata e disponibilità per le tue richieste 24/7.

Infine, come la nostra base clienti a livello internazionale, continua a crescere.

Per saperne di più, visita oggi il [nostro sito Web](#).

"Abbiamo particolarmente apprezzato l'approccio di Cezanne, non solo per la gamma di funzionalità HR fornite dal sistema, ma anche per il fatto che siamo stati in grado di partire molto rapidamente senza dover fare affidamento sul dipartimento IT o altri team interni."

SAMSKIP

"Cezanne HR offre tutte le funzionalità che stavamo cercando, al miglior prezzo per la nostra organizzazione, senza essere difficile da gestire o da mantenere."

AETHRA Telecommunications

