



CONFINDUSTRIA  
Verona  
Gruppo Giovani



**ASSIEME,  
CRESCERE  
È PIÙ FACILE**

# GI NEXT TO ME

STORIE DI IMPRENDITORI ACCANTO A NOI

## HAPPINESS @ WORK

Perché un dipendente felice migliora le performance dell'azienda

**MARTEDÌ 5 LUGLIO ore 17:00**

Spazio Convegni Confindustria Verona - Piazza Cittadella, 12



Ospite:  
**Filippo Villani**  
Direttore Operativo Villani Spa



Ospite:  
**Lorena Gargini**  
Direzione Risorse Umane e  
Area Legale Villani Spa



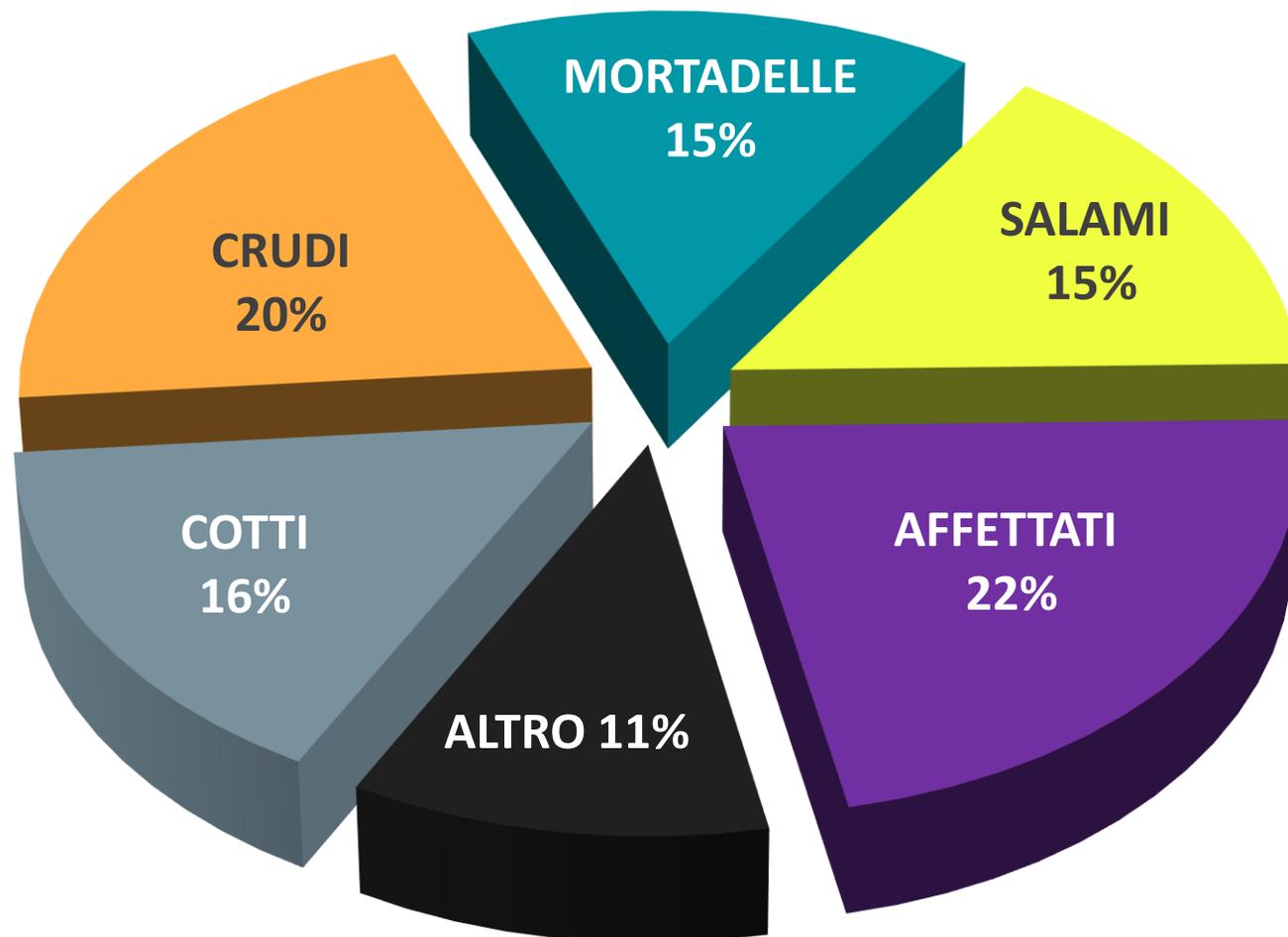
Moderata:  
**Tancredi Zanardi**  
Pianificazione della Produzione  
Zanardi Fonderie S.p.A., Consigliere  
delegato di zona Confindustria Verona

# DATI ECONOMICI

## Famiglie di prodotto

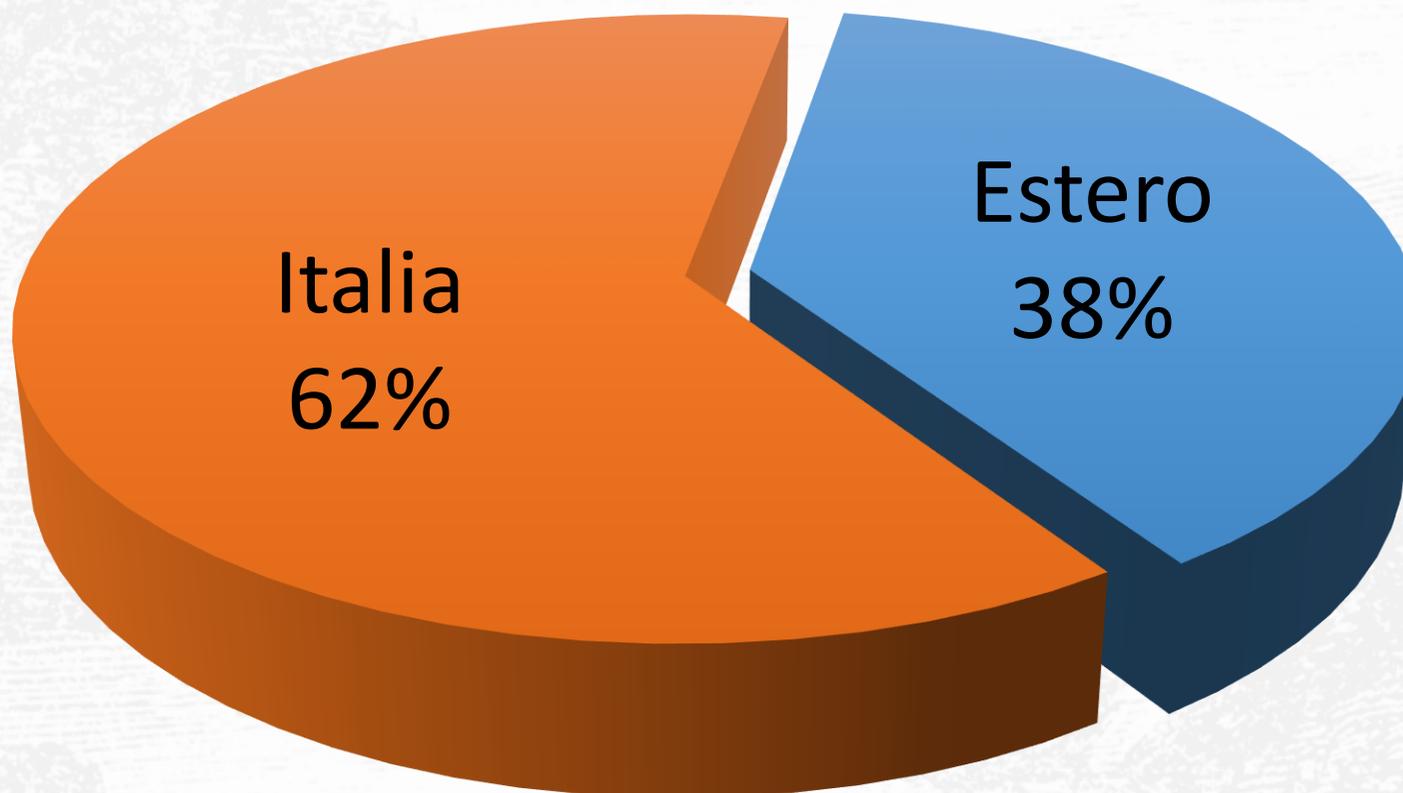
Il Gruppo Villani è espressione di un fatturato di oltre 140 milioni di Euro.

La società Villani S.p.A. ne esprime circa il 75%, ripartito in percentuale nelle seguenti categorie di prodotto



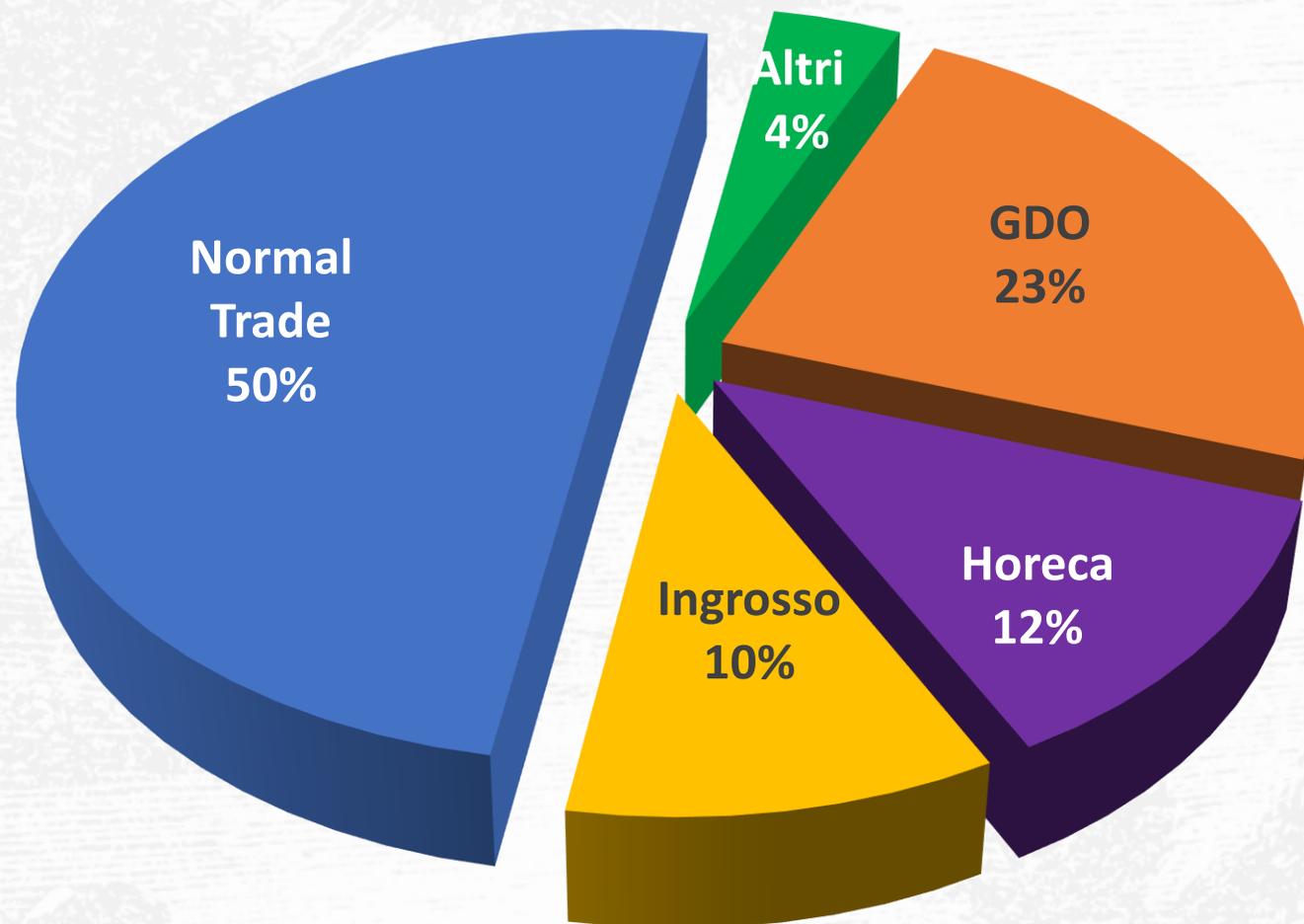
# DATI ECONOMICI

● ● ● ● ● ●  
Distribuzione geografica



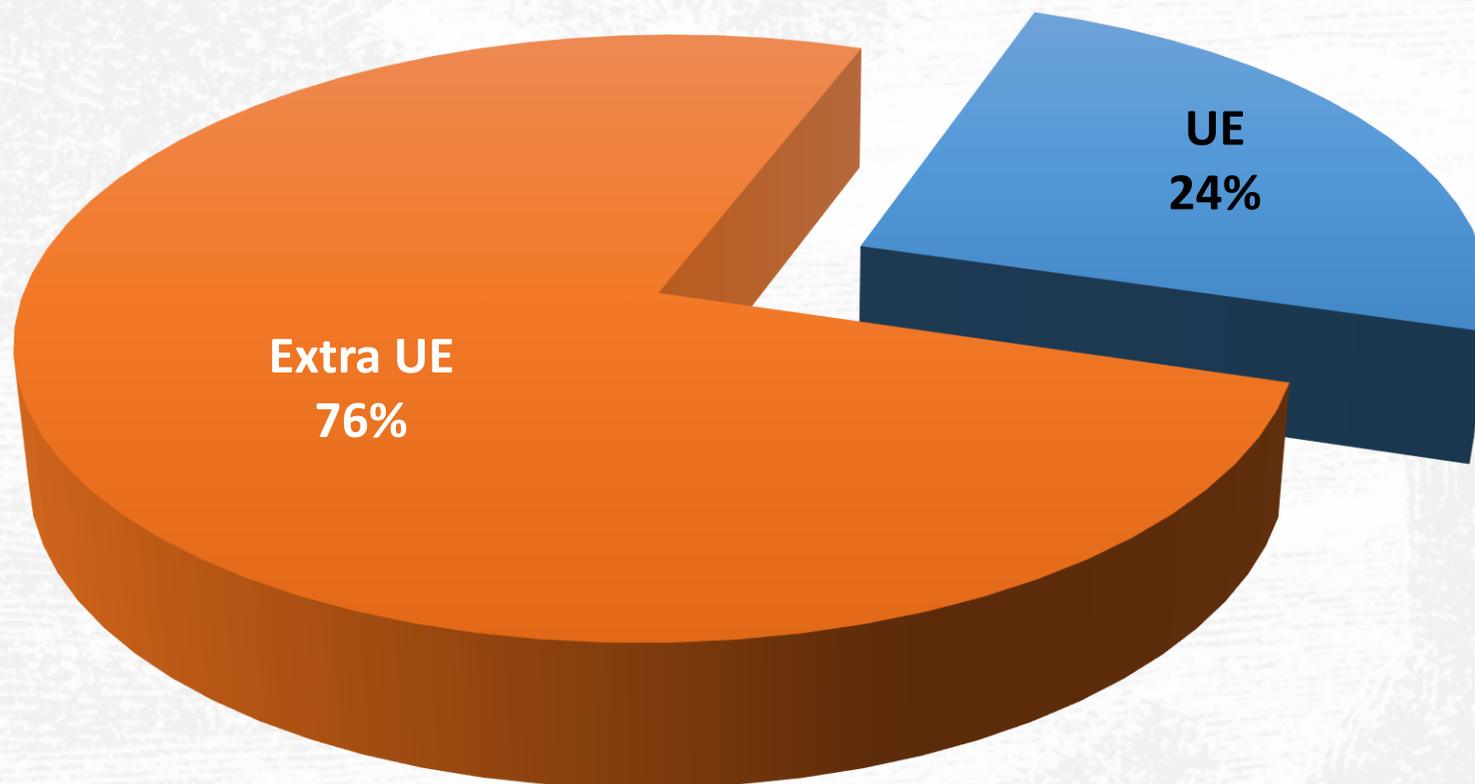
# DATI ECONOMICI

Italia: canali



# DATI ECONOMICI

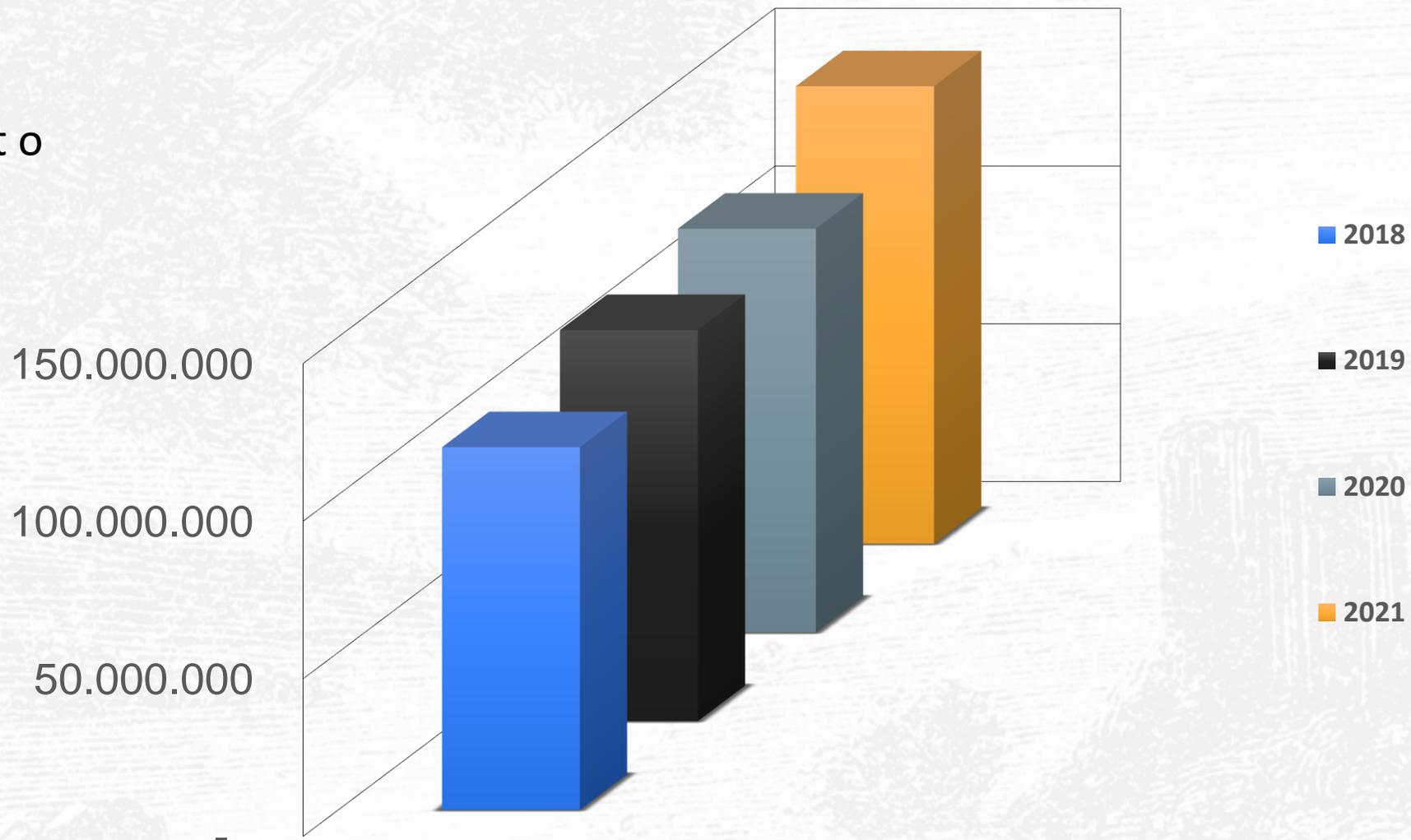
• • • • •  
Estero



# DATI ECONOMICI



Trend fatturato





CONFINDUSTRIA  
Verona  
Gruppo Giovani



**ASSIEME,  
CRESCERE  
È PIÙ FACILE**



Happiness@work



# Felicità e soddisfazione al lavoro - IKIGAI

«Ikigai» è un termine giapponese che non è traducibile in italiano, possiamo dire che significhi “il senso della vita”.

Trovare quale sia la ragione della propria esistenza porta alla persona una profonda soddisfazione, perché una vita ben vissuta conduce alla forma di felicità più alta e duratura



# Felicità e soddisfazione al lavoro

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Persone motivate, coinvolte e responsabilizzate, che percepiscono la fiducia e il supporto dell'azienda sono persone certamente più soddisfatte, che trovano realizzazione e felicità nel loro lavoro.

Da qui si genera positività, maggior collaborazione, proattività e ne consegue una maggior efficienza e produttività.

# Felicità e soddisfazione al lavoro

Da diversi anni lavoriamo con il gruppo di manager e responsabili con attività di formazione e team building con l'obiettivo di aumentare le relazioni e con esse la **condivisione**, la **collaborazione** e il **coinvolgimento**.

Negli ultimi anni in modo particolare abbiamo focalizzato l'attenzione anche su tematiche connesse a **progetti trasversali**, proprio per supportare in modo mirato la motivazione e il senso di cooperazione dei collaboratori affinché sentissero la presenza dell'azienda al loro fianco.

# ATTIVITÀ E PROGETTI

**Change Management:** percorso attivato in fase preliminare rispetto al cambiamento dei sistemi ERP e MES in quasi tutte le aziende del gruppo

**Valutazione delle risorse umane:** implementazione di un sistema strutturato di valutazione ma anche di coinvolgimento, condivisione e partecipazione verso tutti i collaboratori

**Talent Lab:** azione di self empowerment, tappa di un percorso più ampio relativo alla consapevolezza del ruolo e delle relazioni interfunzionali



# CHANGE MANAGEMENT

# C h a n g e M a n a g e m e n t

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

*«Nulla è durevole quanto il cambiamento. Non vi è nulla di permanente eccetto il cambiamento.*

*Tutto scorre, nulla resta immutato»*

*Eraclito*

**E' la natura stessa della vita,** la sua caratteristica distintiva.

La nascita come parola ha la stessa radice etimologica di agire, quindi è l'azione che dovrebbe caratterizzare la nostra esistenza, che non è lineare, né lo potrà mai essere.

La nostra esistenza è speciale perché esiste l'imprevedibilità.

Non esistono regole scritte uguali per tutti, eppure passiamo la nostra esistenza a pianificare, organizzare, al fine di lasciare le minacce fuori dalla nostra vita.

# C h a n g e M a n a g e m e n t

## *Cambiamento e/è apprendimento*

Il cambiamento è necessario per migliorare e, a volte, è indispensabile per poter sopravvivere.

Spesso sono proprio gli eventi che mettono alla prova ed offrono maggiori possibilità di far emergere e valorizzare le proprie potenzialità.

Sviluppare più capacità ci garantisce maggiore stabilità, sicurezza, serenità e prosperità.

Questo è il cammino che pian piano ci conduce all'autorealizzazione.

Dobbiamo essere consapevoli che possediamo tante risorse nascoste.

«Il cambiamento, con tutti i rischi che comporta, è la legge dell'esistenza»

*Kennedy*

# Change Management

*Come affrontare positivamente il nuovo e viverlo come un'opportunità...*

Conoscere le principali **resistenze al cambiamento** e comprendere come superarle con successo.

Individuare **modalità di azione** che favoriscano lo sviluppo di atteggiamenti individuali positivi nei confronti del cambiamento.

Comprendere le dinamiche di **gestione del cambiamento nel contesto organizzativo**.

# Change Management

*Come affrontare positivamente il nuovo e viverlo come un'opportunità...*

Modello REATTIVO vs Modello PROATTIVO



# Change Management

## *Approccio REATTIVO*

Chi è **reattivo** subisce i condizionamenti esterni, dipende dalle circostanze e le sue reazioni sono spesso istintive, teme le criticità e fatica ad avere una visione positiva.

Tende a deresponsabilizzarsi.

Affronta il cambiamento solo quando è costretto.



# C h a n g e M a n a g e m e n t

## *Approccio PROATTIVO*

Chi è **proattivo** ha un efficace controllo di se stesso, riesce a gestire i condizionamenti esterni, ha una visione generalmente positiva. E' intraprendente e tende a responsabilizzarsi.

Affronta il cambiamento cercando di essere al passo, «cavalcandolo» e traendone vantaggio.



# C h a n g e M a n a g e m e n t

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Come affrontare positivamente il nuovo ...LA MOTIVAZIONE*

La motivazione è una spinta, una forza che fa iniziare un'azione, mettere in campo risorse, mantenere un certo livello di impegno e talvolta anche interrompere un flusso di comportamento.

Il suo ruolo nel raggiungimento di obiettivi è fondamentale.

La motivazione è supportata anche dalla fiducia.

# C h a n g e M a n a g e m e n t

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Come affrontare positivamente il nuovo ...LA FIDUCIA*

La fiducia implica la volontà di rendersi un po' «vulnerabili», non è a senso unico e collega le persone.

Per costruirla , occorrono affidabilità, sincerità, comunicazione aperta, coerenza, fiducia

# C h a n g e M a n a g e m e n t

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Come affrontare positivamente il nuovo ...LA RELAZIONE*

Gli altri non sono un ostacolo alla mia crescita, bensì uno strumento prezioso per il mio cammino.

Saper nutrire e valorizzare una relazione serve a rendere migliore la nostra vita e il nostro lavoro.

La relazione ha dentro di sé la collaborazione, la fiducia, la stima e la forza del team

# Change Management

## *Resilienza*

In psicologia la Resilienza è la capacità di far fronte in maniera positiva a eventi traumatici, riorganizzare la propria vita davanti alle difficoltà, ricostruirsi restando sensibili alle opportunità che la vita offre, senza alienare la propria identità.

- Intelligenza emotiva
- Agilità mentale
- Auto-efficacia
- Ottimismo realistico
- Senso di responsabilità
- Capacità di adattamento



# Change Management

## *La resilienza nelle organizzazioni*

Una organizzazione resiliente trae benefici da:

**ADATTABILITA' STRATEGICA**, garantisce l'abilità di gestire con successo circostanze mutevoli.

**AGILITA' DELLA LEADERSHIP**, consente di affrontare rischi calcolati con sicurezza e di rispondere rapidamente e in modo appropriato sia alle opportunità sia alle minacce.

**FORZA DELLA GOVERNANCE**, risponde del proprio operato in tutte le strutture organizzative sulla base di una cultura fondata su fiducia e innovazione, restando fedele alla propria visione ed ai propri valori.

# Change Management

*«La vita è come andare in  
bicicletta:  
se vuoi stare in equilibrio devi  
muoverti»*

*A. Einstein*





# SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

# Valutazione risorse umane

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Perché costruire un sistema di valutazione?*

**Opportunità** per le nostre risorse di essere **ascoltate**, **capite**, indirizzate e **supportate** nella crescita della nostra squadra!

Risorse umane come **chiave di sviluppo dell'impresa!**

# Valutazione risorse umane

*Che cosa occorre per gestire al meglio questo processo*

IMPEGNO

SISTEMA VIRTUOSO

Le nostre risorse sono una forza in continuo cambiamento: supportiamole per innescare un processo di **miglioramento continuo!**





# Valutazione risorse umane

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Cos'è il sistema di valutazione delle risorse umane*

Strumento di valutazione attività lavorativa: misura il come e il cosa è stato realizzato

**PROMUOVE IN MODO REALISTICO IL RAPPORTO CAPO-COLLABORATORE**

**DA' CONSAPEVOLEZZA AI COLLABORATORI**

# Valutazione risorse umane

## *Comprendere le persone*

Per comprendere meglio una persona, dobbiamo:

Ascoltare **ATTIVAMENTE**

Dimostrare **SINCERO** Interesse

Essere **DISPONIBILI**

Non proiettare i propri desideri e le proprie opinioni sull'altra persona, ma capire cosa è importante per lei e far sì che ciò che è importante per l'altra persona diventi anche per te importante.

Rispettare la persona come vorresti essere rispettato tu

# Valutazione risorse umane

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Mantenere gli impegni presi*

Non fare promesse che non possono essere mantenute.

Una promessa non mantenuta, la volta successiva non verrà creduta e si avrà una diminuzione della fiducia nei nostri confronti.

# Valutazione risorse umane

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Chiarire le aspettative*

Non dare per scontato che le nostre aspettative siano note all'altra persona

Esplicitare da subito in modo chiaro le aspettative verso il proprio collaboratore

# Valutazione risorse umane

## *Coerenza personale*

La coerenza personale:

genera fiducia

presuppone l'onestà e la verità

significa anche soddisfare le aspettative

è manifestazione di rispetto

# Valutazione risorse umane



«Mettersi insieme è un inizio, rimanere insieme è un progresso,  
lavorare insieme è un successo»

*H. Ford*

# TALENT LAB

# Talent Lab

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

**Comprendere come i nostri  
talenti lavorano,  
si allenano e generano  
performance  
personali e aziendali**



# T a l e n t   L a b

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Cosa sono i Talenti secondo Gallup*

Capacità innate che agiamo in modo automatico ed a volte inconsapevole.

Sono ciò che potenzialmente può diventare un nostro punto di forza, un tratto distintivo.

Sono anche ciò che può essere alla base di conflitti ed incomprensioni.

# Talent Lab

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Cosa sono i Talenti secondo Gallup*

Ognuno di noi ha dei talenti,  
semplicemente a volte non  
riusciamo a riconoscerli



# Talent Lab

*Quali sono i Talenti secondo Gallup*

	STRATEGIA	<b>Input Analitico Apprendimento</b>	<b>Contesto Futurista Ideazione</b>	<b>Intelletto Strategico</b>
	INFLUENZA	<b>Attivatore Woo Comando</b>	<b>Competizione Comunicazione Massimizzatore</b>	<b>Certezza Importanza</b>
	RELAZIONE	<b>Adattabilità Armonia Connessione</b>	<b>Empatia Coinvolgimento Individualizzazione</b>	<b>Positività Relazione Sviluppatore</b>
	ESECUZIONE	<b>Avveduto Coerenza Credo</b>	<b>Disciplina Focus Organizzatore</b>	<b>Risultato Responsabilità Risolutore</b>

# Talent Lab

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●  
*Autoconoscenza e autopotenziamento*

Scoprire e riconoscere i propri talenti

Capire quali sono i talenti che facilitano il proprio lavoro e potenziarli

Capire invece quali sono quelli che sono di ostacolo e come migliorarli

# Talent Lab

*Sinergia di talenti e collaborazione*

Riconoscere i talenti dei collaboratori

Capire come poter lavorare meglio in team, utilizzando i propri talenti in sinergia con quelli degli altri

Riconoscere le differenze e integrare ciò che manca

# Talent Lab

*Sinergia di talenti e collaborazione*

Essere consapevoli dei propri talenti non solo aiuta noi stessi nel miglioramento continuo, ma può aiutare anche a capire cosa possiamo offrire di noi agli altri, quale dono possiamo mettere a disposizione della nostra famiglia, dei nostri colleghi, della nostra azienda ogni giorno.

Conoscere i nostri talenti ci permette anche di riconoscere ed apprezzare quelli degli altri e lasciare che arricchiscano la nostra vita.

# B e a c o n f o r c e

## *Misurare il benessere a lavoro si può*

- **7 pilastri della motivazione intrinseca** - individuati dalla psicologia positiva, sono i fattori chiave che incidono sulla sensazione di benessere e di stimolo personale in relazione all'ambiente di lavoro
- **Grafico della fiducia** – traccia l'andamento della percezione di fiducia nell'organizzazione
- **Diagramma del flow** – permette di mappare velocemente lo stato di performance ottimale, il rischio di burn out o di demotivazione
- **Mood** – restituisce una fotografia dello stato d'umore della popolazione aziendale, fornendo anche indicazioni specifiche sul nesso causale
- **Sentiment** – attraverso l'analisi semantica, permette di verificare l'atteggiamento e la presenza di eventuali fattori critici da monitorare

In particolare dalla psicologia positiva, i 7 pilastri sono i fattori chiave che incidono sulla sensazione di benessere e di stimolo personale in relazione all'ambiente di lavoro. La misurazione dei pilastri comprende:

- OBIETTIVI CHIARI
- FEEDBACK CONTINUO
- INTERAZIONI SOCIALI
- SFIDE BILANCIATE
- SENSO DI MIGLIORAMENTO
- CULTURA DELL'ERRORE
- SENSAZIONE DI CONTROLLO

VILLANI

1886

Grazie





CONFINDUSTRIA  
Verona  
Gruppo Giovani



**ASSIEME,  
CRESCERE  
È PIÙ FACILE**