



COMPORTAMENTI AZIENDALI AD ELEVATA PRODUTTIVITA' *Come abilitare il talento alle nuove regole della competizione*

16.00 Saluti di apertura a cura di Paolo Citterio, Presidente Nazionale G.I.D.P./H.R.D.A.

16.15 Inizio dei lavori con **Fabrizio Favini, Partner di DeltaValore e autore del libro:**
Comportamenti aziendali ad elevata produttività.

Integrazione tra stili di management e neuroscienze

Edoardo Boncinelli, Scienziato ricercatore esperto di genetica umana

17.00 Tavola rotonda con Testimonianza Aziendale: Francesco Veneziani di SANOFI e Testimonianza di Rappresentante Sindacale: Daniele Bailo di UIL Milano e Lombardia

18.00 Sessione di domande e risposte

18.30 Conclusioni e aperitivo gentilmente offerto.

Milano, Giovedì 11 maggio 2017

ore 16.00 Sede di Unicredit

Piazza Gae Aulenti

DELTAVALORE

« Il profitto è il risultato dello sviluppo delle persone».

Tom Peters



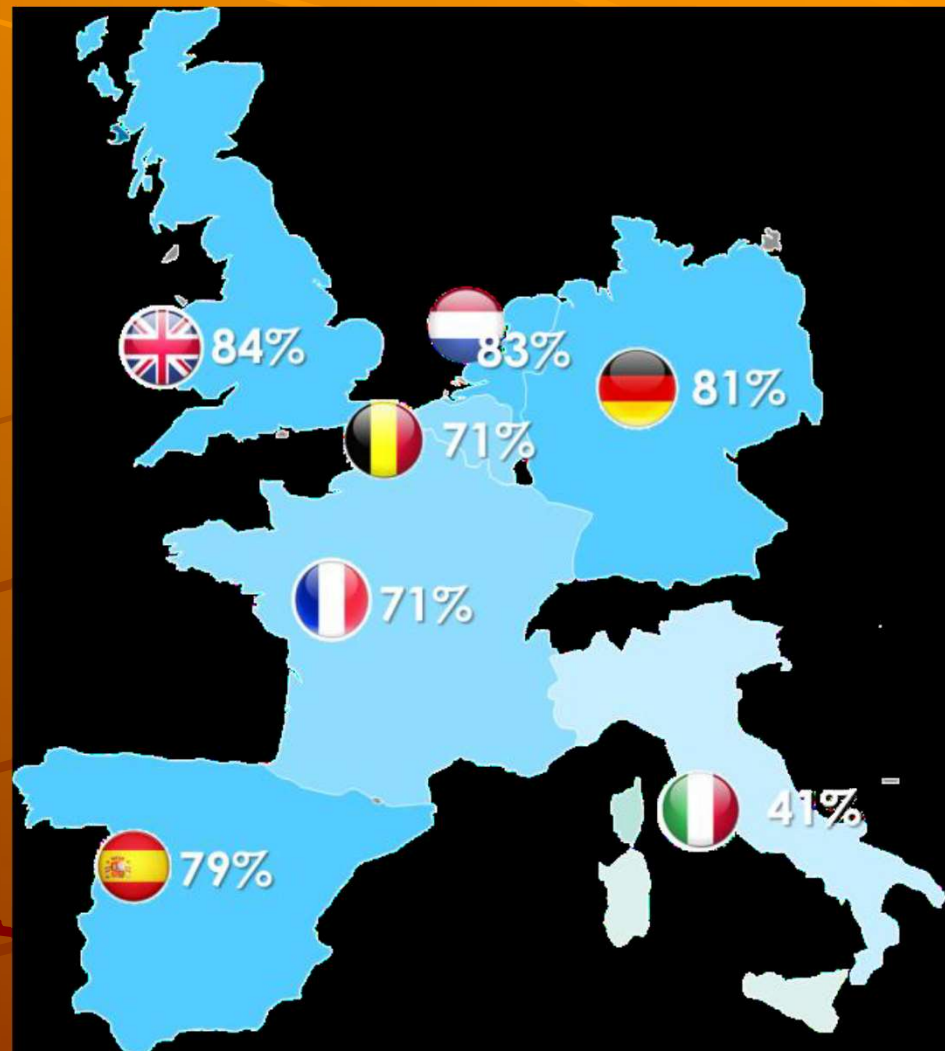
DELTAVALORE

PERCHE' SIAMO QUI

- **PRODUTTIVITA' MEDIA ORARIA** da 2000 a 2015:
Italia = +2,7% Germania = +16,7%
- **MOTIVAZIONE/SODDISFAZIONE:** su 6 Paesi UE, Olanda (best) ha il 18% di lavoratori insoddisfatti; Italia il 34%
- **ENGAGEMENT:** in Italia solo il 14% delle risorse umane si sente *engaged*; il 68% si sente *disengaged*; il 18% *very disengaged* (trasmettendo il loro disimpegno ai colleghi). (*)

NB Mediamente il Datore paga **100** e ottiene in controvalore **57**

(*) Gallup Report 2015 – riportato da Il Sole 24ORE del 7/3/17



Solo il 41% dei dipendenti italiani è sempre stato presente in azienda (nel 2015).

Fonte: Risultati del barometro europeo sull'assenteismo 2016 – Gruppo Ayming

DELTAVALORE

PERCHE' SIAMO QUI

IL VALORE DELLA **WEB REPUTATION** (*)

E' in forte crescita il numero dei dipendenti che rinnegano la propria azienda (*non la raccomanderebbero nè su prodotti/servizi offerti né come posto di lavoro*).

«Se consideriamo che in Italia:

- **31** milioni utilizzano FaceBook
- **7** milioni LinkedIn
- **4,7** milioni Twitter

possiamo ben immaginare quanto i comportamenti dei nostri manager, la loro credibilità ed equità nel gestire i collaboratori possano influire sulla reputazione di un'azienda o di un brand».

(*) Great Place to Work Italia 2015

PERCHE' SIAMO QUI

Fare bene impresa è, prima di tutto, questione di **capitale umano**.

Serve sviluppare *competenza sociale*, ossia la capacità di innovare, collegare e gestire credibilmente ed efficacemente i **rapporti interpersonali**.

Non esiste tecnologia che possa fare da sola.

INNOVAZIONE DEL COMPORTAMENTO

La gestione degli *aspetti sociali* – e non solo professionali – sta diventando il *fattore competitivo* di cui le nostre aziende hanno bisogno.

Quando si parla di **PRODUTTIVITA'** in azienda si pensa subito a numeri, ottimizzazioni, fattori di aumento dell'efficienza. Analizziamo il QUANTO, ignoriamo il **COME**.

La **PRODUTTIVITA'**, prima che economico e tecnologico, è un **processo MENTALE**.

INNOVAZIONE DEL COMPORTAMENTO

INNOVAZIONE TECNOLOGICA

SENZA INNOVAZIONE COMPORTAMENTALE

COSTA MOLTO E SERVE A POCO.



NB - La tecnologia è digitale ma l'Uomo è analogico!

by Fabrizio Favini 2015

DELTAVALORE

INNOVAZIONE DEL COMPORTAMENTO

*Modificare il comportamento richiede una **strategia di apprendimento completamente diversa** da quella richiesta per aumentare il patrimonio cognitivo individuale.*



PERCHE' SIAMO QUI

ADDIO INDIVIDUALISMO

Le aziende sono alla ricerca di **SOCIAL SKILL**
(Social Organization)

Per il **69%** dei dipendenti italiani lavorare in gruppo significa raggiungere maggiori e migliori performance piuttosto che lavorare individualmente. (*)

La condizione perché ciò avvenga è nella modalità organizzativa delle aziende: **collaborativi, infatti, non si nasce ma si diventa.**

(*) Ricerca Randstad Workmonitor 2016

PERCHE' SIAMO QUI

ADDIO INDIVIDUALISMO

Le aziende sono alla ricerca di **SOCIAL SKILL**
(Social Organization)

Gran parte dei conflitti non riguarda il modo di raggiungere meglio gli obiettivi aziendali, bensì il **predisporre meccanismi di offesa e di difesa.**

Quanto tempo ed energie si spendono nella difesa di **immagine, ruolo e privilegi** piuttosto che nel raggiungere gli obiettivi per i quali si è pagati?

PERCHE' SIAMO QUI

ADDIO INDIVIDUALISMO

Le aziende sono alla ricerca di **SOCIAL SKILL**
(Social Organization)

Nello scenario attuale i professionisti HR sono chiamati a
dare valore alle persone:

- **favorendo la crescita** in termini di performance lavorativa
- **consolidando la consapevolezza** di competenze e potenzialità.

Sono fattori necessari alla creazione del valore aziendale e della fiducia necessaria per affrontare le sfide del presente.

PERCHE' SIAMO QUI

LA RIVOLUZIONE DEI TALENTI

1968	2015
GM	APPLE
7 Mdi	235 Mdi
600.000 Dip	92.000 Dip

PERCHE' SIAMO QUI

Numerose ricerche nel campo delle
neuroscienze
hanno da tempo assodato che esiste una

DIRETTA CORRELAZIONE

*tra collaboratori soddifatti
ed elevate performance professionali.*

Quanto è *concretamente* diffusa
questa **consapevolezza?**

PERCHE' SIAMO QUI

Solo collaboratori che *scelgono di partecipare* possono creare un'azienda **vincente**.

Quando il lavoro diventa più complesso l'azienda diventa più competitiva se i suoi collaboratori lavorano meglio **insieme**.



*"Ritrovarsi insieme è un inizio, restare insieme è un progresso, ma riuscire a **lavorare insieme** è un successo".*

Henry Ford

PERCHE' SIAMO QUI

Benessere e felicità producono successo e generano produttività.

Quando proviamo emozioni positive siamo più creativi, più motivati, più disponibili, intratteniamo rapporti migliori e siamo fisicamente più sani.



Benessere e felicità *pagano*.

PERCHE' SIAMO QUI

ACCENDERE IL RAPPORTO

Se possiamo spingere i Collaboratori legati a doppio filo allo stipendio a dimostrarsi obbedienti e diligenti, e possiamo selezionare i più dotati dal punto di vista cognitivo, non possiamo imporre

INIZIATIVA

COLLABORAZIONE

AUTO-ORGANIZZAZIONE

RESPONSABILITA'

Ogni giorno i Collaboratori decidono *liberamente* se questi **valori** portarseli dietro al lavoro o se lasciarli a casa.

DELTAVALORE

PERCHE' SIAMO QUI

ACCENDERE IL RAPPORTO

Dobbiamo investire in una nuova **competenza**,
quella sui *rapporti interpersonali*.

**Obiettivo: costruire una organizzazione
emozionalmente intelligente.**

Utilizzare le emozioni per gestire situazioni e problemi in
modo non più procedurale ed autistico bensì
produttivo, efficace, soddisfacente.

DELTAVALORE

PERCHE' SIAMO QUI

La misurabilità del capitale umano passa necessariamente dall'analisi delle performance, ossia del comportamento *agito*.

Il comportamento è l'unico elemento che ci fa capire se la persona cambia o meno.

IL COMPORTAMENTO LO VEDO!

PERCHE' SIAMO QUI

L'Uomo è il risultato
non tanto di quello che sa
bensì di quello che **PENSA**

❖ *quello che SA lo intuisco nella competenza
(SKILL)*

❖ *quello che **PENSA** lo vedo nel comportamento
(WILL)*

PERCHE' SIAMO QUI

L'Uomo è il risultato
non tanto di quello che sa
bensì di quello che **PENSA**



I nostri comportamenti sono
pensieri e sentimenti
messi a nudo.

IL NUOVO MODELLO PER L'ECCELLENZA

<i>SKILL</i>	<i>WILL</i>
CONOSCENZA	CAPACITA'
<i>COMPETENZA COGNITIVA</i> <i>NEOCORTECCIA (superficie)</i>	<i>COMPETENZA EMOTIVA</i> <i>ZONA LIMBICA (profondità)</i>
<i>Addestramento Tecnico = aumento della Conoscenza</i>	<i>Apprendimento Emozionale = sviluppo dell' Intelligenza Sociale</i>

PERCHE' SIAMO QUI

ACCENDERE IL RAPPORTO

Il ruolo dell'emotività resta fattore primario nella maturazione della maggior parte delle nostre decisioni

Siamo esseri a razionalità limitata

Secondo una ricerca ci bastano 8 secondi per decidere se una persona è antipatica.

Secondo la School of Business di Chicago la **simpatia** determina la scelta dei CEO.

DELTAVALORE