GIDP HRDA
ASSOCIAZIONE DIRETTORI RISORSE UMANE

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

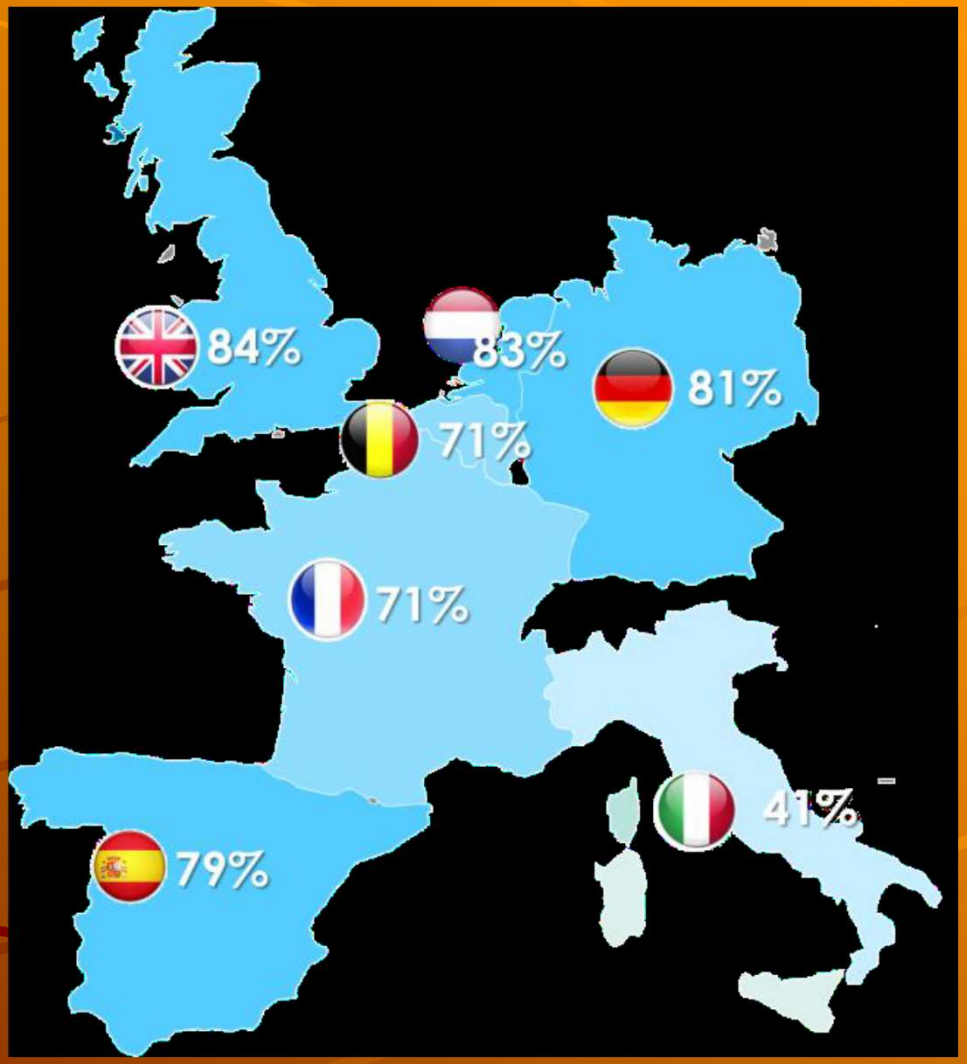
DELTAVALORE

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

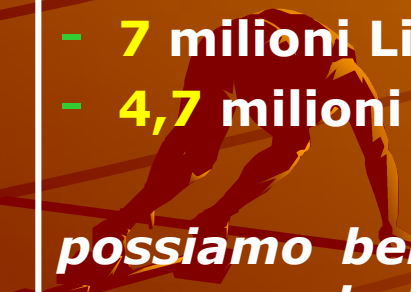
PERCHE' SIAMO QUI

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.

by Fabrizio Favini 2015
DELTAVALORE

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*.

by Fabrizio Favini 2015
DELTAVALORE

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:

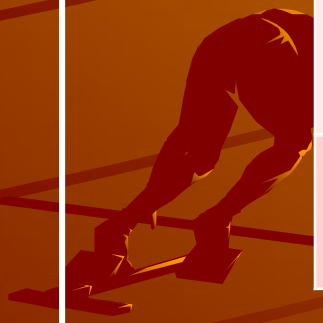
- **favorendo la crescita in termini di performance lavorativa**
- **consolidando la consapevolezza di competenze e potenzialità.**

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 soddisfatti
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

DELTAVALORE

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.

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.

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

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

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.