

# EMPLOYEE ENGAGEMENT MANAGEMENT

---

OTTENERE  
IL MEGLIO  
IN AZIENDA  
ATTRAVERSO LA  
MOTIVAZIONE  
DEL PERSONALE

ALBERTO ■ VENTURINI  
Il valore delle risorse umane

# I DIPENDENTI IMPRODUTTIVI

---

## LE 4 M

TIPOLOGIE DI DIPENDENTI CHE RENDONO  
POCO PRODUTTIVA UN'AZIENDA

### **MUTEVOLE**

Lavora a intermittenza, alterna prestazioni buone a prestazioni mediocri. Svolge le attività con buoni risultati ma senza continuità

### **MEDIANO**

Sicuramente valido per le sue conoscenze tecniche ma debole per altri aspetti: comportamento, atteggiamento, personalità

### **MEDIOCRE**

Svolge le mansioni minime indispensabili per sopravvivere in azienda. Il suo obiettivo è soltanto quello di percepire lo stipendio

# I COMPORTAMENTI DEI DIPENDENTI IMPRODUTTIVI E NON COINVOLTI IN AZIENDA

## **MARGINALE**

Non soddisfa le aspettative richieste, fa di tutto per evitare il lavoro e per defilarsi agli occhi del “capo” o di tutta l’azienda

- ASSENTEISMO
- SCARSA QUALITÀ DEL LAVORO
- SCADENZE NON RISPETTATE
- CONTINUE LAMENTELE
- DISCUSSIONI E LITIGI
- MANCATA COLLABORAZIONE
- MANCATO RISPETTO DELLE DIRETTIVE
- SCARSO SPIRITO DI INIZIATIVA
- DIMINUZIONE DEL RENDIMENTO
- SCARSO SENSO DI APPARTENENZA
- FUGA DAI PROPRI COMPITI
- PROBLEMI LASCIATI IRRISOLTI
- SCARICABARILE

---

# L'AZIENDA EFFICACE

LA RICERCA  
SCIENTIFICA HA  
DIMOSTRATO CHE IL  
COINVOLGIMENTO  
DEI DIPENDENTI È  
FONDAMENTALE PER  
LA PRODUTTIVITÀ DI  
UN'AZIENDA

PIÙ È ALTO IL  
LIVELLO DI  
COINVOLGIMENTO  
PIÙ L'AZIENDA È  
EFFICACE



CONDIZIONI



COMPORAMENTI



RISULTATI

# UN CLIMA PROFESSIONALE POSITIVO AUMENTA LA MOTIVAZIONE DEI DIPENDENTI GENERANDO UN IMPATTO POSITIVO ANCHE SULLA PRODUTTIVITÀ



## LE CONDIZIONI IDEALI

CREDIBILITÀ	COERENZA	COMPETENZA
EFFICACIA	EQUITÀ	LIBERTÀ OPERATIVA
OBIETTIVI CONDIVISI	ENTUSIASMO	AUTONOMIA OPERATIVA
SERENITÀ	DIVERTIMENTO	RISPETTO RECIPROCO



## I COMPORTAMENTI IDEALI

SPIRITO DI INIZIATIVA	FIDUCIA	SPIRITO DI COLLABORAZIONE
DISPONIBILITÀ	CREATIVITÀ	IDEE E SUGGERIMENTI
ZERO LITIGI	QUALITÀ OPERATIVA	RISOLUZIONE DEI PROBLEMI
VOLONTÀ OPERATIVA	PROPOSITIVITÀ	RISPETTO DELLE SCADENZE



## I RISULTATI IDEALI

PROFITTO	ALTA PRODUTTIVITÀ	SODDISFAZIONE PERSONALE
CONCENTRAZIONE	INNOVAZIONE	SODDISFAZIONE DEL CLIENTE
FEDELITÀ	BASSO TURNOVER	SENSO DI APPARTENENZA
ZERO INCIDENTI	POCO ASSENTEISMO	RIDUZIONE DEI COSTI

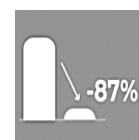
**LE AZIENDE  
CON  
STRATEGIE DI  
EMPLOYEE  
ENGAGEMENT  
MANAGEMENT**



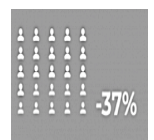
**PROFITTO**



**IMPEGNO**



**TURNOVER**



**ASSENTEISMO**

# EMPLOYEE ENGAGEMENT MANAGEMENT

IL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI È FONDAMENTALE  
PER LA PRODUTTIVITÀ DI UN'AZIENDA



CHIAREZZA



PRODUTTIVITÀ



DIVERTIMENTO

**EMPLOYEE  
ENGAGEMENT  
MANAGEMENT**

**EMPLOYEE  
ENGAGEMENT  
MANAGEMENT**



AUTONOMIA



COMUNICAZIONE



RENDIMENTO



COLLABORAZIONE



CRESCITA



OBIETTIVI

**EMPLOYEE  
ENGAGEMENT  
MANAGEMENT**

**EMPLOYEE  
ENGAGEMENT  
MANAGEMENT**



SICUREZZA



CONDIVISIONE



COMPETENZA

**EMPLOYEE  
ENGAGEMENT  
MANAGEMENT**

# LA SOLUZIONE STRATEGICA

**L'EMPLOYEE ENGAGEMENT MANAGEMENT RAPPRESENTA LA SOLUZIONE STRATEGICA PER OTTIMIZZARE LA PRODUTTIVITÀ DELL'AZIENDA INTERVENENDO SUI DIPENDENTI IMPRODUTTIVI**

## COS'È L' ENGAGEMENT

L'ENGAGEMENT È LA MISURA IN CUI I DIPENDENTI SONO COINVOLTI NEL LAVORO, E DI CONSEGUENZA MOTIVATI A CONTRIBUIRE AL SUCCESSO DELL'AZIENDA

L'ENGAGEMENT AUMENTA QUANTO PIÙ LE PERSONE SI SENTONO PARTE ATTIVA DELLA VITA AZIENDALE E NE COMPRENDONO GLI OBIETTIVI E LE MOTIVAZIONI

## AGEVOLAZIONI FISCALI E CONTRIBUTI FINANZIARI

SI POSSONO DEDURRE DALLE IMPOSTE SUL REDDITO DELLE AZIENDE TUTTI I COSTI SOSTENUTI PER I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E SANITARI RICONOSCIUTI AI DIPENDENTI E PER TUTTE LE ALTRE INIZIATIVE CHE RIENTRANO NEL CONCETTO DI EMPLOYEE ENGAGEMENT MANAGEMENT COME PREVISTO DALLA NORMATIVA VIGENTE

NELL'ATTUAZIONE DEL PROCEDIMENTO STRATEGICO SONO PREVISTI DEI CONTRIBUTI FINANZIARI ATTRAVERSO L'ACCESSO AI BANDI REGIONALI O NAZIONALI

## IL PROCEDIMENTO STRATEGICO

# 4 FASI

01

OSSERVAZIONE  
ANALITICA

02

SCONGELAMENTO  
EQUILIBRI

03

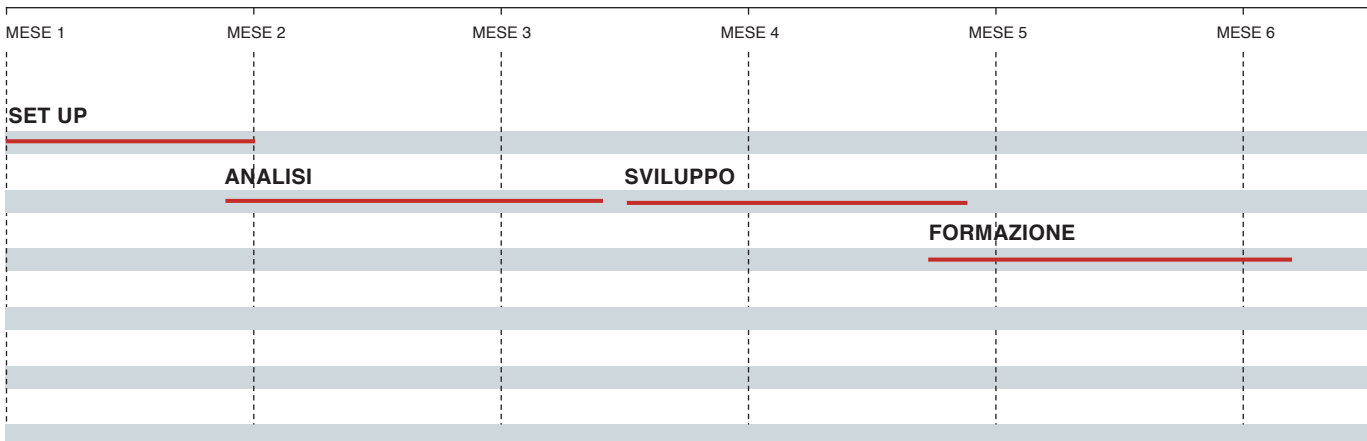
CAMBIAMENTO  
STRATEGICO

04

RICONGELAMENTO  
INNOVATIVO

# IL PROCEDIMENTO STRATEGICO

Il procedimento può subire modifiche tecniche e temporali a seconda delle esigenze



## 01

### OSSERVAZIONE ANALITICA

## 02

### SCONGELAMENTO EQUILIBRI

#### SETUP

##### Inizio del procedimento

Sessioni con la direzione per definire e concordare tutte le fasi e le modalità tecnico-operative

##### Attività di processo integrate

1. Modalità operative
2. Organizzazione delle sessioni
3. Calendarizzazione
4. Indicatori di performance (KPI)
5. Dipendenti da coinvolgere

#### ANALISI

##### Check list

Analisi di dettaglio della struttura organizzativa aziendale e controllo dei processi interni

##### Attività di processo integrate

1. Analisi della struttura
2. Analisi dei ruoli
3. Analisi dei processi
4. Analisi dei valori
5. Presentazione del procedimento

#### SVILUPPO

##### Definizioni strategiche

Interventi calibrati e mirati per scardinare vecchie abitudini di governance e individuare nuove strategie

##### Attività di processo integrate

1. Piano attività di sviluppo
2. Visione futura
3. Obiettivi di engagement
4. Fattori trainanti
5. Risultati attesi

#### FORMAZIONE

##### Sviluppo manageriale

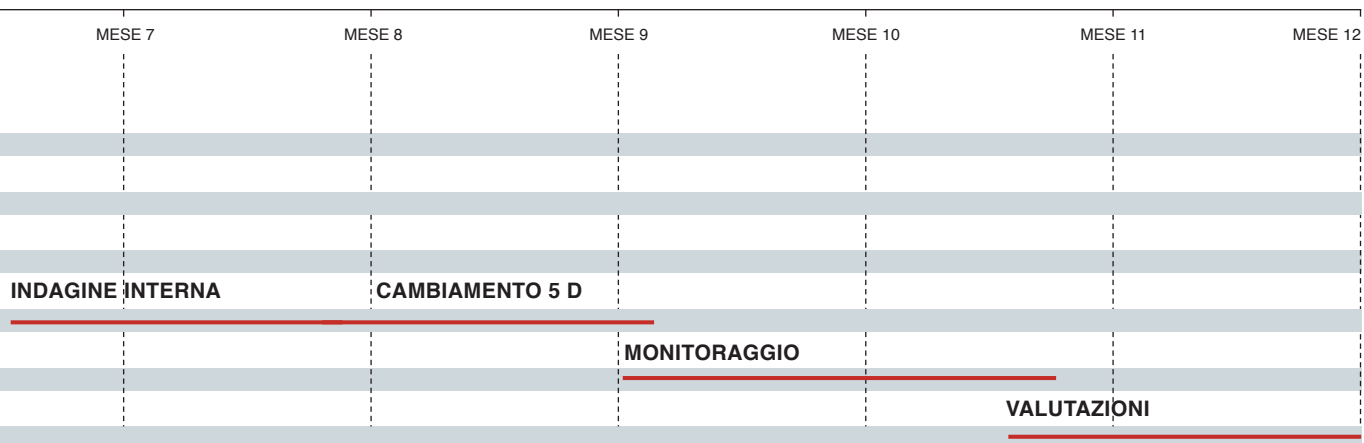
Sessioni formative tecniche, pratiche e operative sulla governance aziendale e imprenditoriale

##### Attività di processo integrate

1. L'engagement
2. Gli stili di governance
3. Gli stili di leadership
4. Migliorare le competenze
5. Sistemi premianti



## TIMELINE



03

CAMBIAMENTO  
5 D

04

RICONGELAMENTO  
INNOVATIVO

## INDAGINE INTERNA

**Questionario**

Questionario investigativo anonimo a tutti i dipendenti e dirigenti per far emergere le criticità interne

**Attività di processo integrate**

1. Calibrazione del questionario
2. Strutturazione
3. Somministrazione anonima
4. Analisi statistica dei dati
5. Feedback all'azienda

## CAMBIAMENTO 5 D

**I punti di forza**

Sessioni multiple con i dipendenti e raccordo con la dirigenza per attuare il cambiamento

**Attività di processo integrate**

1. Il luogo di lavoro
2. Start - Stop - Continue
3. Peak Experience
4. Mood Board
5. Eventuale sistema di Performance

## MONITORAGGIO

**Work in progress**

Assistenza tecnico-operativa per il monitoraggio in itinere del processo di cambiamento in atto

**Attività di processo integrate**

1. Colloqui individuali
2. Colloqui di gruppo
3. Briefing costanti con la dirigenza
4. Eventuali manovre correttive
5. Debriefing

## VALUTAZIONI

**Quotazione dei risultati**

Quotazione del livello di engagement raggiunto per misurare la crescita individuale in azienda

**Attività di processo integrate**

1. Valutazione integrità aziendale
2. Valutazione livello di engagement
3. Somministrazione del questionario
4. Analisi statistica dei dati
5. Valutazioni e risultati finali

---

# CHI SONO

“



## ALBERTO VENTURINI

### PSICOLOGO DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

#### Specializzato in Employee Engagement Management

Libero professionista dal 1996 ho svolto la mia attività di consulenza per oltre 50 aziende multi settoriali. Iscritto all'ordine degli Psicologi della Regione Toscana, Responsabile Certificatore delle Competenze per Regione Toscana. Iscritto al Tribunale ordinario di Firenze come Consulente tecnico d'ufficio per le materie inerenti al lavoro.

Svolgo incarichi di docenze a contratto con le Università degli Studi di Firenze, Siena e Pisa su tematiche formative manageriali legate alle risorse umane.

Adotto le best practices internazionali riconducibili al body of knowledge di APICS: Association for Operations Management.

#### Mission

Evidenziare e incrementare la motivazione, l'impegno e il coinvolgimento dei dipendenti nelle aziende per contribuire al successo organizzativo con un maggiore senso del benessere del personale e dell'azienda stessa aumentando la produttività e il profitto.



**OTTIMIZZARE IL VALORE DELLE RISORSE UMANE,  
FULCRO E MOTORE DI OGNI AZIENDA.**

ALBERTO ■ VENTURINI  
Il valore delle risorse umane

Alberto Venturini  
Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

tel 347 1977807  
info@albertoventurini.it  
www.albertoventurini.it

Firenze