



GROWTH

TOGETHER

HUMAN RESOURCES

TEAMWORK

Promotion

Time

30%


10%

BUSINESS

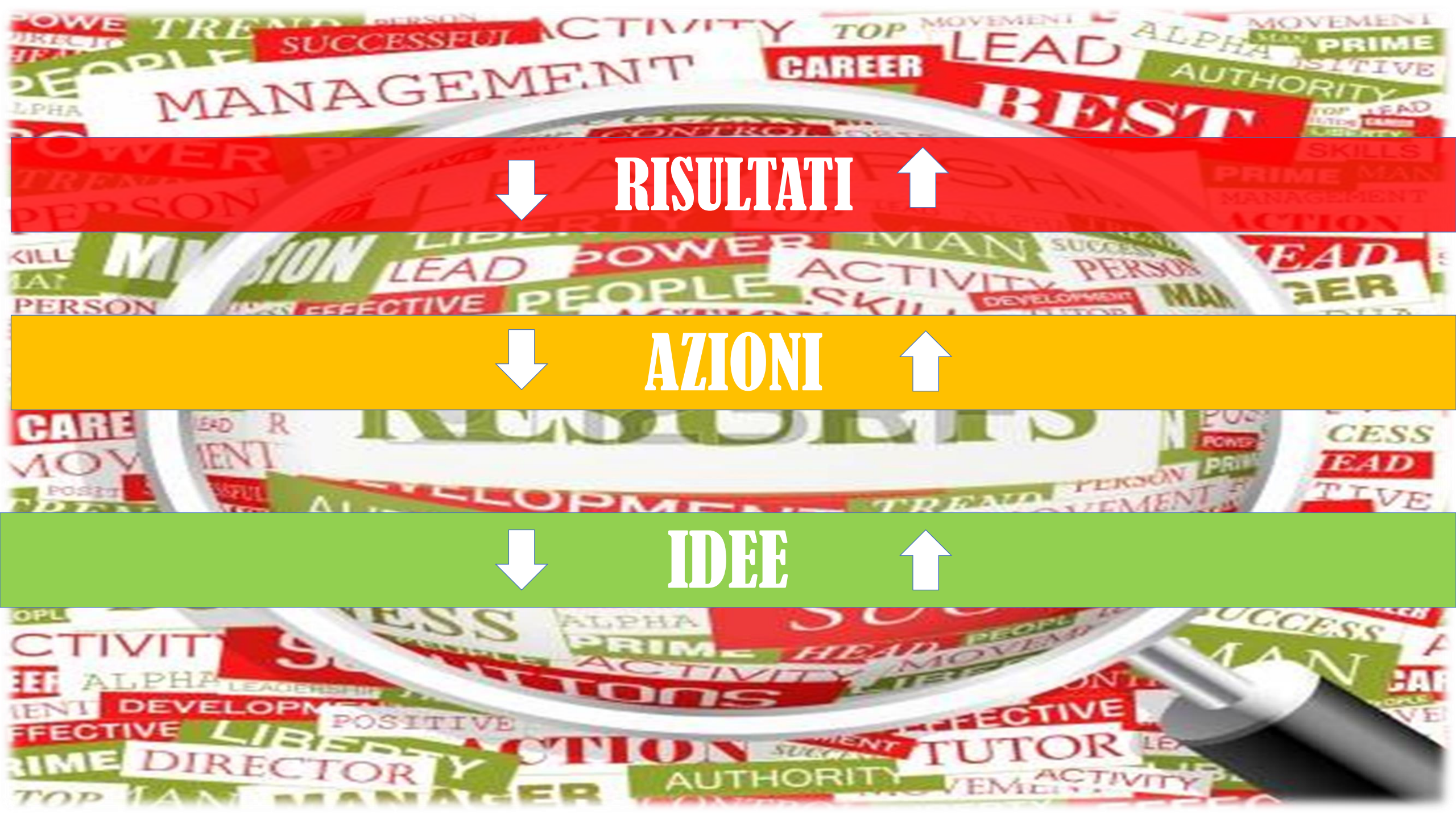
DOT

Fulvio Zafolino

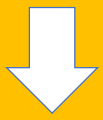




**QUANDO  
L'UOMO DELLE  
PAROLE INCONTRA  
L'UOMO DEI NUMERI  
L'UOMO DELLE  
PAROLE  
È  
UN UOMO MORTO...**



**RISULTATI**



**AZIONI**



**IDEE**



**Quanto ritieni che  
dipenda da TE ?**

**100%**

**51%**

**49%**

**25%**

**? %**

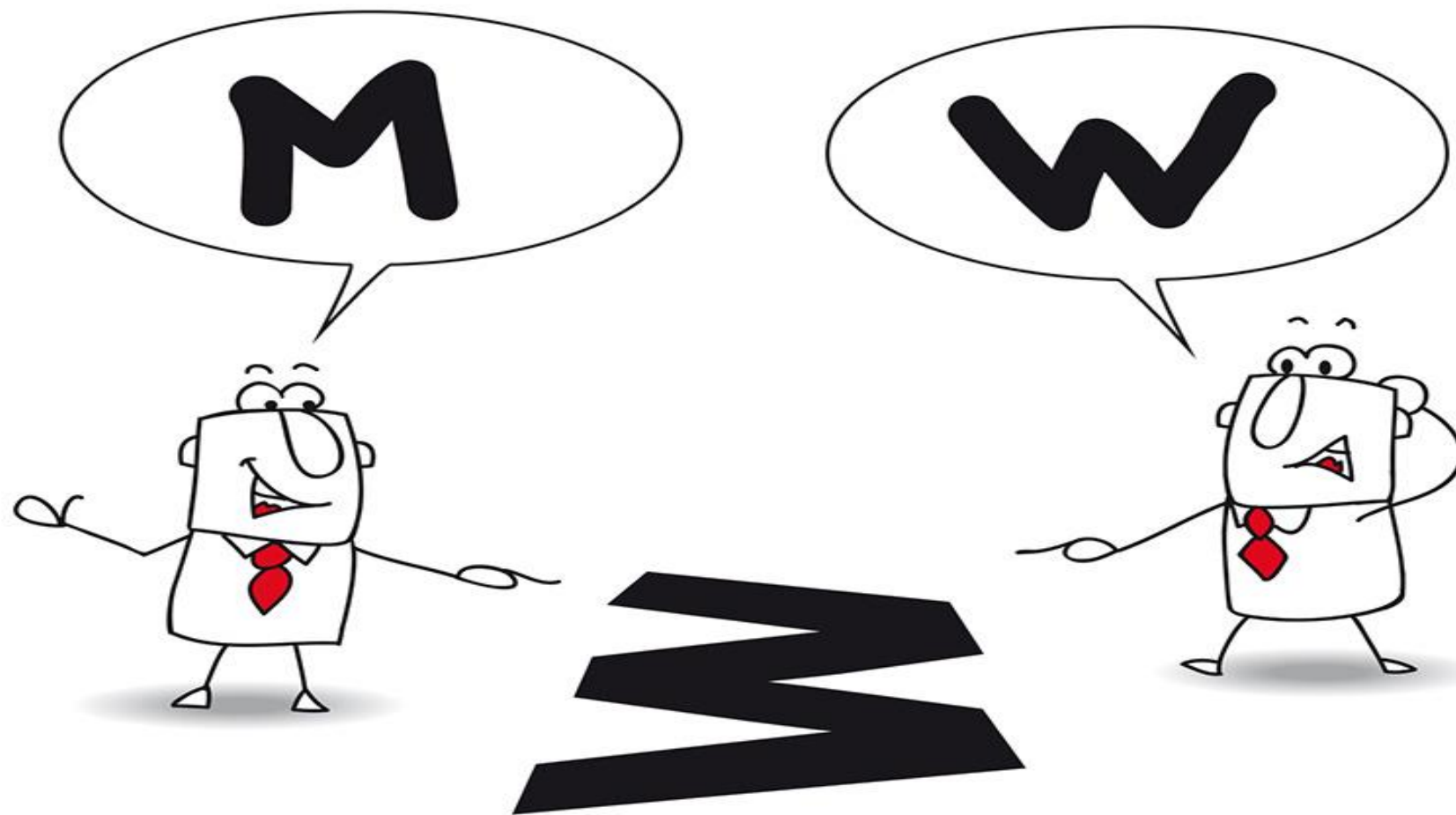
**TUTTE LE TUE RESPONSABILITA' ASSEGNATE  
AD ALTRI FINIRANNO  
CON IL CONTROLLARTI !**



QUANDO PENSI DI AVERE TUTTE  
LE RISPOSTE, LA VITA TI  
CAMBIA TUTTE LE DOMANDE..



**quando cambi il modo di osservare le cose  
le cose cambiano**





**SONO CIECO  
AIUTATEMI PER  
FAVORE**





**OGGI È PRIMAVERA  
ED IO NON POSSO  
VEDERLA**



***a) Hai idea di quante risorse economiche ed emotive hai investito nel corso della tua storia aziendale su :***

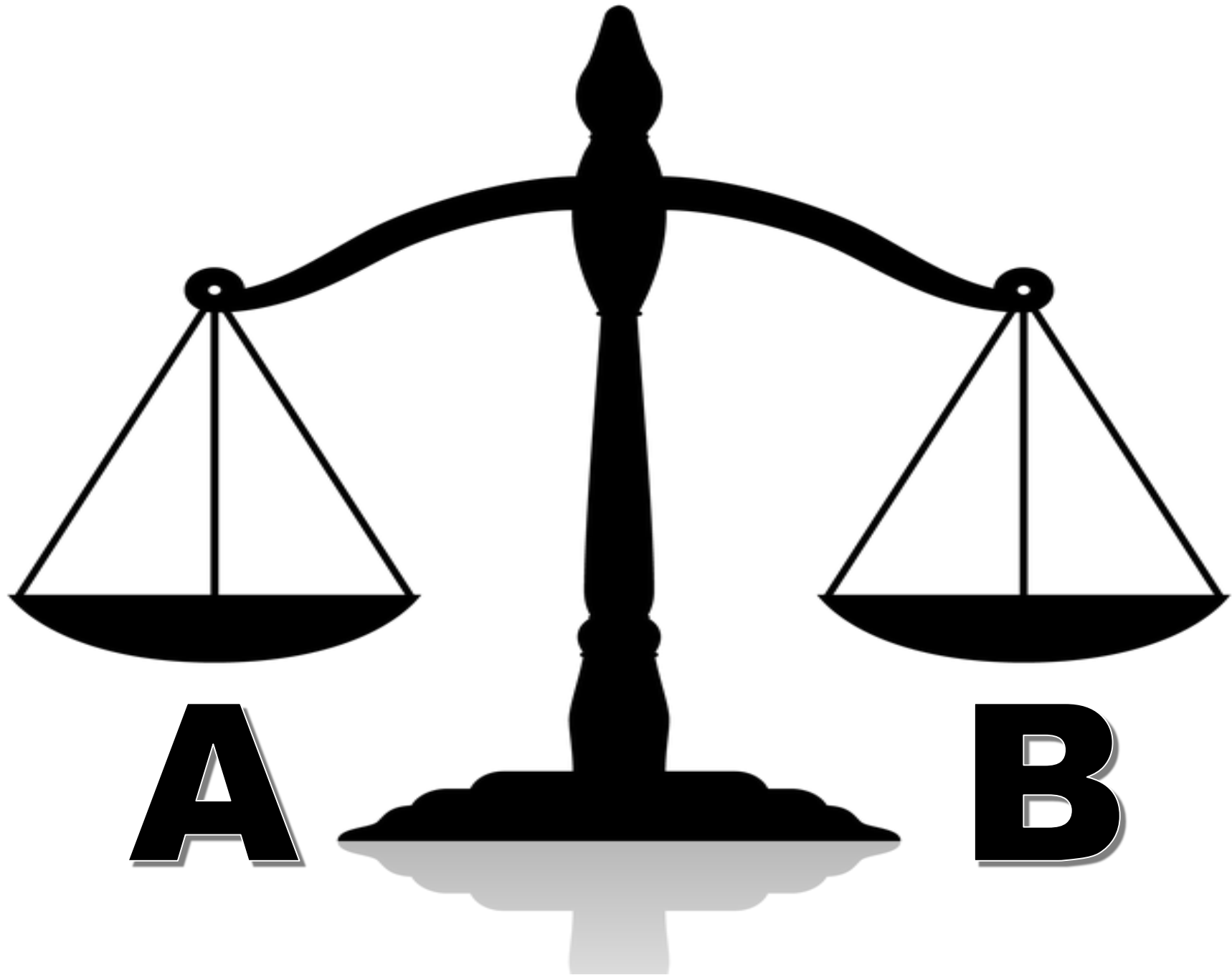
- **Capannoni , terreni, mezzi meccanici, auto , gestionali, macchinari , tecnologie, strutture, infrastrutture , ecc...?**
- **... e per sceglierli, ripararli, riadattarli e rinnovarli?**



***b) Hai idea di quante risorse economiche ed emotive pensi di aver investito nel corso della tua storia aziendale su :***

- **Risorse Umane**
- **... e per sceglierle, riadattarle, rinnovarle e potenziarle?**







QUANDO PENSI DI AVERE TUTTE  
LE RISPOSTE, LA VITA TI  
CAMBIA TUTTE LE DOMANDE..



**L'uso dell'espressione è inteso a sottolineare l'importanza delle risorse umane nell'ambito dell'azienda, IL LORO ESSERE UNA FONTE DI VANTAGGIO COMPETITIVO PER L'AZIENDA E L'INTERO SISTEMA ECONOMICO**



**LA LOCUZIONE RISORSE UMANE VIENE USATA NEL LINGUAGGIO MANAGERIALE E DELL'ECONOMIA AZIENDALE PER DESIGNARE IL PERSONALE CHE LAVORA IN UN'AZIENDA E, IN PARTICOLAR MODO, IL PERSONALE DIPENDENTE.**







**CLIENTE  
INTERNO**

**CLIENTE  
INTERNO**

**CLIENTE  
INTERNO**

**CLIENTE  
INTERNO**

**CLIENTE  
INTERNO**

**CLIENTE  
INTERNO**

**DIREZIONE  
AMMINISTRATIVA**

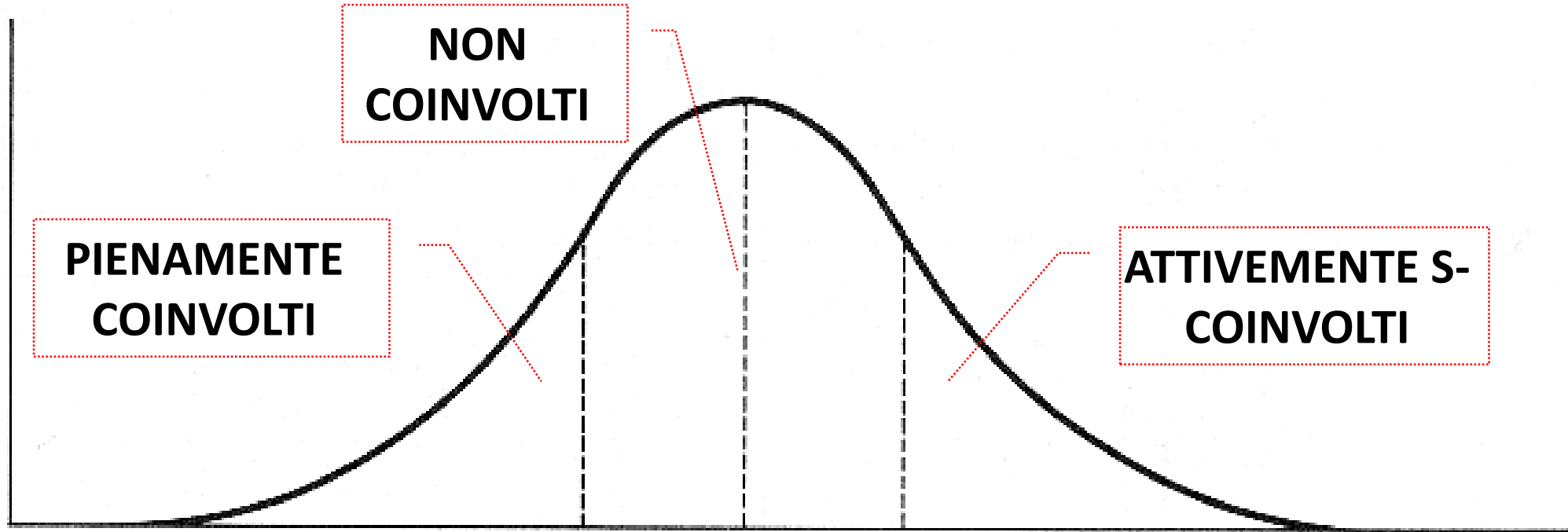
**DIREZIONE  
VENDITE**

**DIREZIONE  
PRODUZIONE**

**DIREZIONE  
TECNICA**

QUANDO PENSI DI AVERE TUTTE  
LE RISPOSTE, LA VITA TI  
CAMBIA TUTTE LE DOMANDE..





DISTRIBUZIONE DELLA POLAZIONE AZIENDALE RISPETTO AL LIVELLO DI COINVOLGIMENTO

# PIENAMENTE COINVOLTI

**IL COLLABORATORE  
LAVORA CON GRANDE  
PASSIONE E SENTE DI  
AVERE UN PROFONDO  
LEGAME CON L'IMPRESA.**

**ATTIVO E PROPOSITIVO,  
CERCA DI SPINGERE  
L'ORGANIZZAZIONE IN  
AVANTI, VERSO IL FUTURO.**

# 17%



# NON COINVOLTI

**I COLLABORATORI SONO  
ESSENZIALMENTE PRESENTI  
FISICAMENTE MA PRECARI  
MENTALMENTE E  
PRODUTTIVAMENTE.**

**PASSANO LE LORO GIORNATE  
LAVORATIVE IN UNO STATO DI  
“STAND BY” O, SE SOTTO  
STRETTA OSSERVAZIONE,  
ALLA “F.M.I.”. (funzione minima  
irriducibile)**

**FORNISCONO ALL’IMPRESA IL  
LORO TEMPO MA NON LA  
LORO ENERGIA E PASSIONE.**

# 63%



2 # NON CO-INVOLTI  
(INSIEME)

# ATTIVAMENTE S-COINVOLTI

**I COLLABORATORI NON SONO SEMPLIEMENTE INFELICI AL LAVORO; SONO ATTIVAMENTE INPEGNATI NELLA LORO INSODDISFAZIONE.**

**GIORNALMENTE SI DANNO DA FARE PER INDEBOLIRE, INSIDIARE, MINARE CIÒ CHE I LORO COLLEGI E L'IMPRESA SI SFORZANO DI OTTENERE**

# 20%



**3 # ATTIVAMENTE S-COINVOLTI**

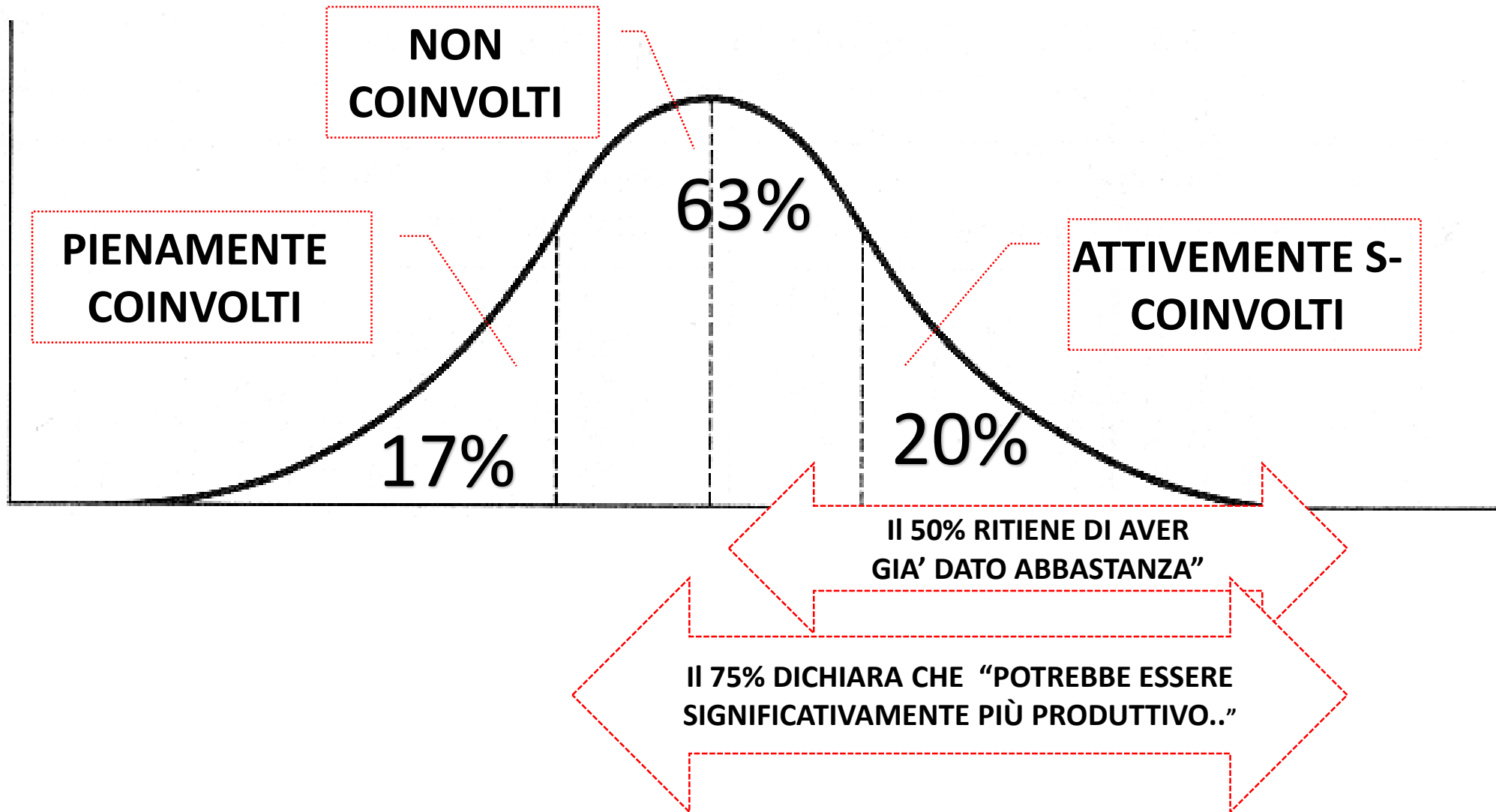
(NEGATIVO-PRIVATIVO)





**QUELLO  
CHE CONTA  
E' CIO' CHE  
PENSA  
QUELLO CHE  
PAGA!!**





# il tuo team...



**«PIENAMENTE COINVOLTI»**  
IL COLLABORATORE LAVORA  
CON GRANDE PASSIONE E  
SENTE DI AVERE UN  
PROFONDO LEGAME CON  
L'IMPRESA.

ATTIVO E PROPOSITIVO, CERCA  
DI SPINGERE  
L'ORGANIZZAZIONE IN AVANTI,  
VERSO IL FUTURO.

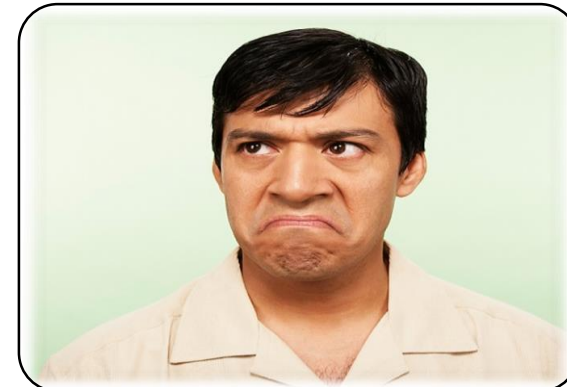
**17%**



**«NON COINVOLTI»**  
I COLLABORATORI SONO  
ESSENZIALMENTE PRESENTI  
FISICAMENTE MA PRECARI  
MENTALMENTE E  
PRODUTTIVAMENTE.

PASSANO LE LORO GIORNATE  
LAVORATIVE IN UNO STATO DI  
"STAND BY" O, SE SOTTO  
CONTROLLO, ALLA "F.M.I."  
FORNISCONO ALL'IMPRESA IL  
LORO TEMPO MA NON LA  
LORO ENERGIA E PASSIONE.

**63%**



**«ATTIVAMENTE S-COINVOLTI»**  
I COLLABORATORI NON SONO  
SEMPLICEMENTE INFELICI AL  
LAVORO; SONO ATTIVAMENTE  
INPEGNATI NELLA LORO  
INSODDISFAZIONE.

GIORNALMENTE SI DANNO DA  
FARE PER INDEBOLIRE,  
INSIDIARE, MINARE CIÒ CHE I  
LORO COLLEGGHI E L'IMPRESA SI  
SFORZANO DI OTTENERE

**20%**

**PRENDENDO IN CONSIDERAZIONE IL TUO GRUPPO DI LAVORO PROVA A SUDDIVIDILO NELLE TRE CATEGORIE TENENDO IN CONSIDERAZIONE LE CARATTERISTICHE PECULIARI DEI TRE DIFFERENTI LIVELLI DI COINVOLGIMENTO**



**«PIENAMENTE COINVOLTI»**  
IL COLLABORATORE LAVORA CON GRANDE PASSIONE E SENTE DI AVERE UN PROFONDO LEGAME CON L'IMPRESA.  
ATTIVO E PROPOSITIVO, CERCA DI SPINGERE L'ORGANIZZAZIONE IN AVANTI, VERSO IL FUTURO.

**17%**

**«NON COINVOLTI»**  
I COLLABORATORI SONO ESSENZIALMENTE PRESENTI FISICAMENTE MA PRECARI MENTALMENTE.  
PASSANO LE LORO GIORNATE LAVORATIVE IN UNO STATO DI "STAND BY" O, SE SOTTO CONTROLLO, ALLA "F.M.I."  
FORNISCONO ALL'IMPRESA IL LORO TEMPO MA NON LA LORO ENERGIA E PASSIONE.

**63%**

**«ATTIVAMENTE S-COINVOLTI»**  
I COLLABORATORI NON SONO SEMPLICEMENTE INFELICI AL LAVORO; SONO ATTIVAMENTE INPEGNATI NELLA LORO INSODDISFAZIONE.  
GIORNALMENTE SI DANNO DA FARE PER INDEBOLIRE, INSIDIARE, MINARE CIÒ CHE I LORO COLLEGGHI E L'IMPRESA SI SFORZANO DI OTTENERE

**20%**

Non è cambiata la competizione  
**Si è modificato lo scenario**



**CAMBIAMENTO**

A blue arrow-shaped sign pointing to the right, mounted on a metal post. The sign has a white border and the word "CAMBIAMENTO" written in bold, white, uppercase letters.

**Cambiamamente**  
PROSSIMA USCITA   
rallentare

A light blue sign with a white border, tilted upwards. It features the word "Cambiamamente" in large white letters. Below it, the text "PROSSIMA USCITA" is followed by a white arrow pointing up and to the right. A separate, smaller light blue sign with a white border is mounted below the main sign, containing the word "rallentare" in white lowercase letters.



virus  
detected



SCOMODE VERITA'

BUGIE RASSICURANTI






# IL FATTORE PIU' CRITICO DA CAMBIARE



**CULTURA COLLABORATIVA AZIENDALE**  
**65%**

# LA CURVA DEL CAMBIAMENTO





LA CAPACITA' UMANA DI  
SUPERARE LE DIFFICOLTA'  
CON ELASTICITA', VITALITA',  
ENERGIA E INGEGNOSITA'

Resilienza



**PER ATTRAVERSARE LE FASI DEL CAMBIAMENTO  
SERVE COSTRUIRE UNA SQUADRA RESILIENTE**



# GOVERNARE IL CAMBIAMENTO





A person in a dark suit and red-and-white striped tie holds a glowing white orb with both hands. The orb contains a word cloud of Italian names in various colors and sizes. The names are arranged in a roughly circular pattern within the orb. The background is dark, and the lighting is dramatic, highlighting the person's hands and the glowing orb.

Names in the word cloud include: Anselmo, Laura, Giovanni, Giacomo, Elisa, Davide, Marco, Fabio, Giorgia, Luca, Francesca, Ornella, Giuseppe, Massimo, MORENO, SIMONA, Elisabetta, ROBERTA, Carlo, RAIMONDO, Lucia, Eva, Elena, Matteo, Luigi, Franca, Alberto, Salvatore, Tiberio, Gabriella, Sara, Cristina, Marcello.

# HiSkill Upgrade Management®

## Sistema 360 R.U.



1 + 1 = 2

1 + 1 = 3

TEAM

---

T TOGETHER

E EVERYONE

A ACHIEVES

M MORE





**PERFORMANCE LEVEL**

**Hardskill**

**Softskill**

**competenze**

**%**



**CON **COMPETENZE TRASVERSALI [SOFT SKILLS]****  
**SI INTENDONO QUELLE CARATTERISTICHE PERSONALI**  
**DELL'INDIVIDUO CHE ENTRANO IN GIOCO QUANDO EGLI**  
**RISPONDE AD UNA RICHIESTA DELL'AMBIENTE ORGANIZZATIVO**  
**SONO RITENUTE ESSENZIALI IN AMBITO LAVORATIVO**  
**PER TRASFORMARE UNA CONOSCENZA**  
**O COMPETENZA TECNICA [HARD SKILLS]**  
**IN COMPORTAMENTO**

**IL TERMINE È DUNQUE UTILIZZATO PER INDICARE UN VENTAGLIO**  
**DI CAPACITÀ AD AMPIO SPETTRO**  
**NON SONO SPECIFICHE DI UNA PROFESSIONE O DI UN AMBIENTE**  
**SONO APPLICABILI A COMPITI E CONTESTI DIVERSI.**

# HiSkill Upgrade Management®

Sistema 360 R.U.



**L'attività che serve ad individuare le skills e i faults di ciascun collaboratore al fine di armonizzare l'operatività di ogni risorsa verso la meta e gli obiettivi aziendali**

**Skills**

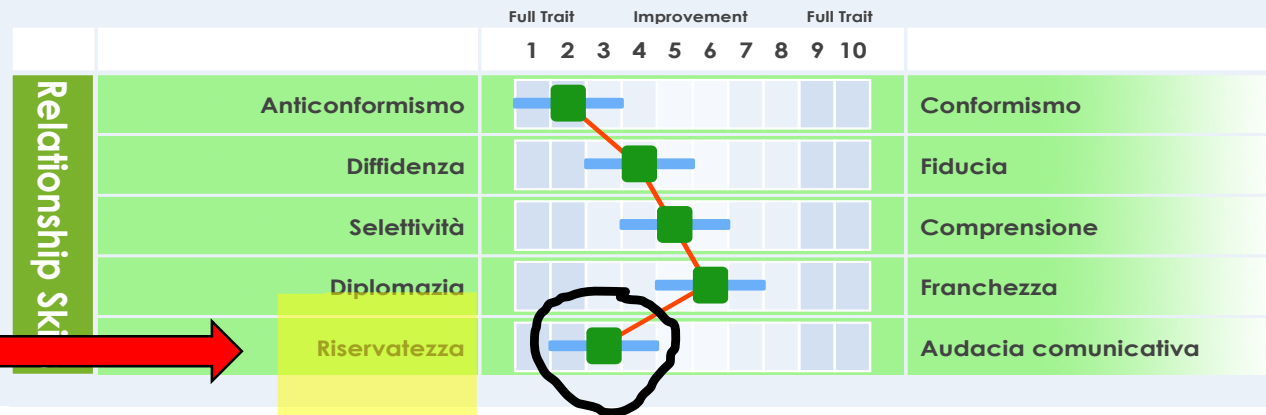
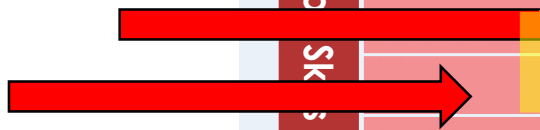
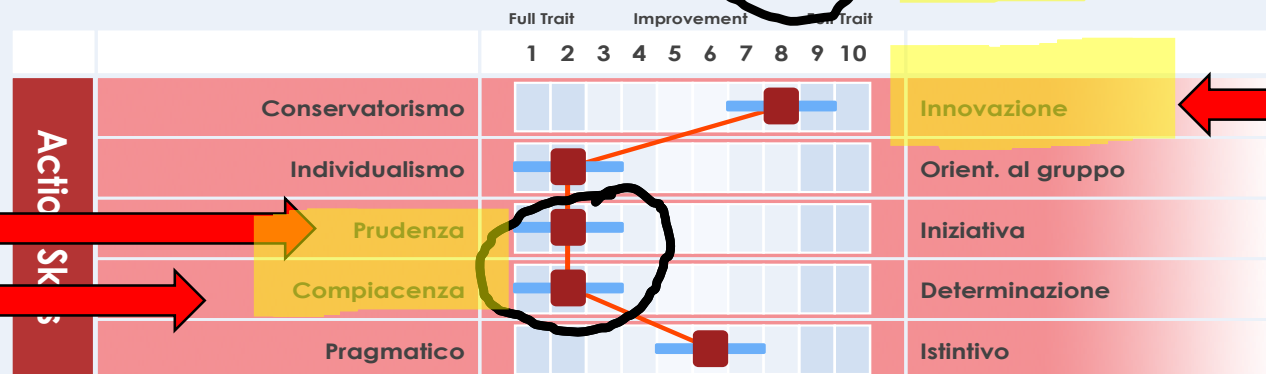
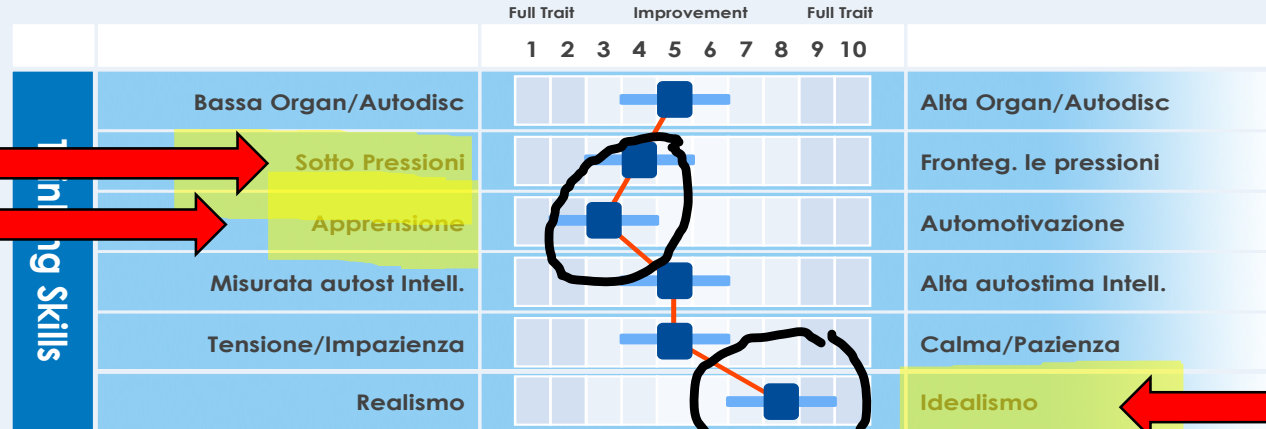
**Ruolo**

**MATCHING**

The image features two dark blue puzzle pieces being held together by hands. The piece on the left is labeled 'Skills' and the piece on the right is labeled 'Ruolo'. The background is a whiteboard with a grid and various diagrams, including flowcharts and circular arrows, all rendered in a light blue, semi-transparent style. The overall lighting is soft and blue-toned.

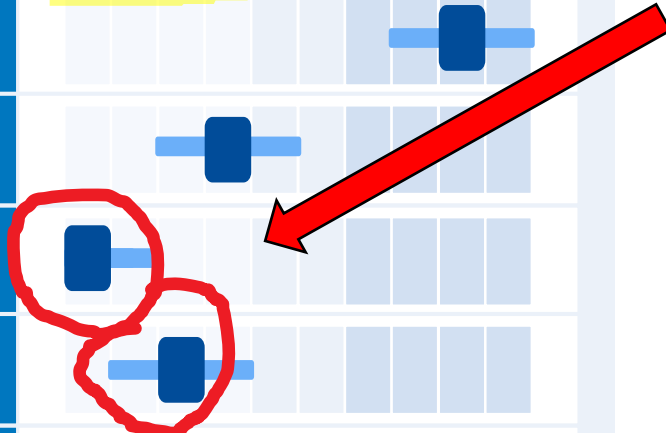
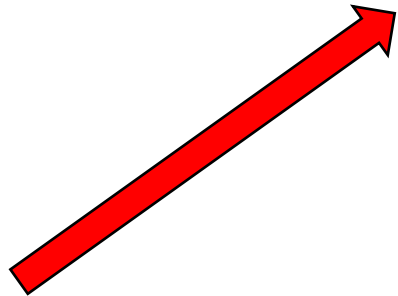
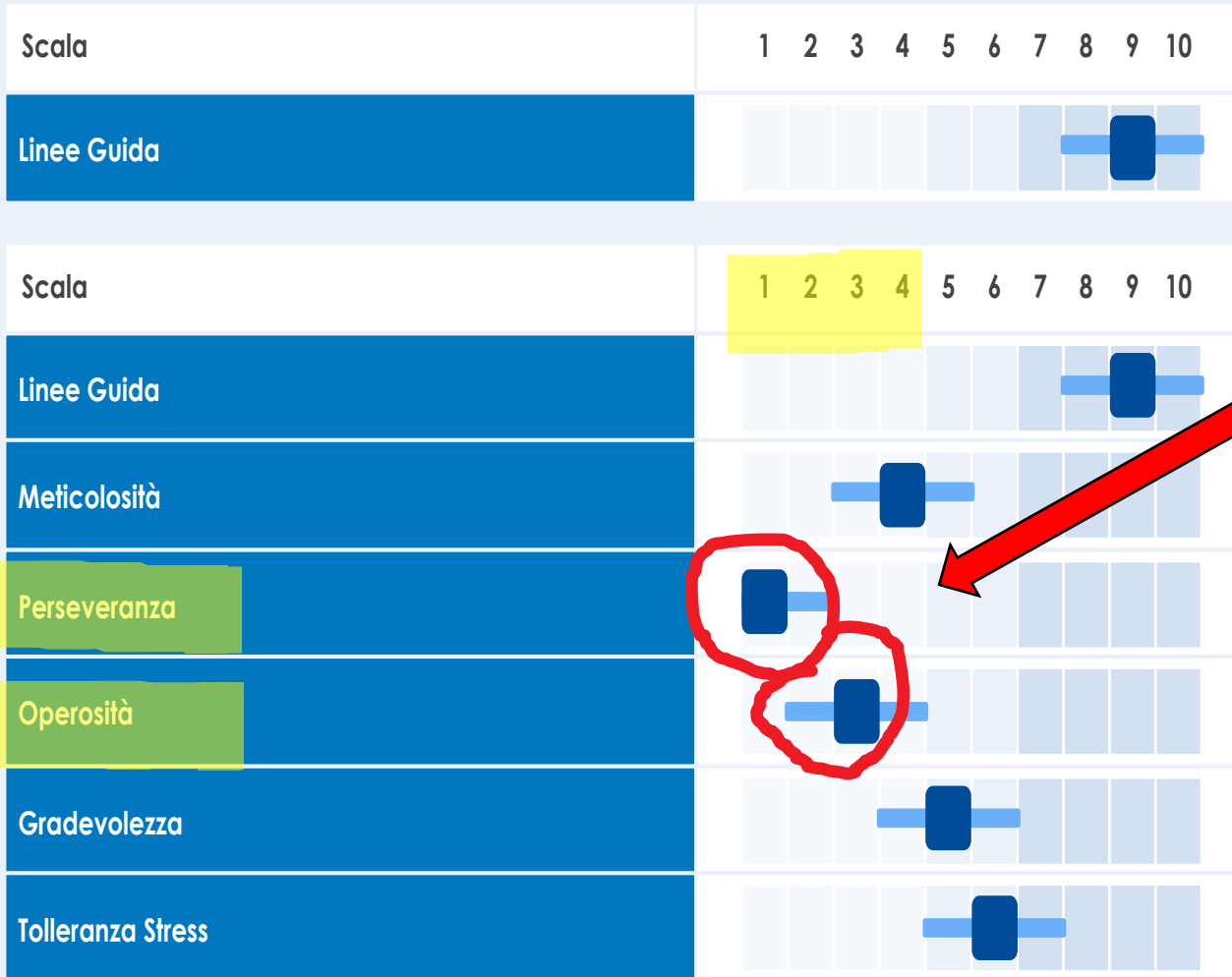
**Skills**

**Ruolo**





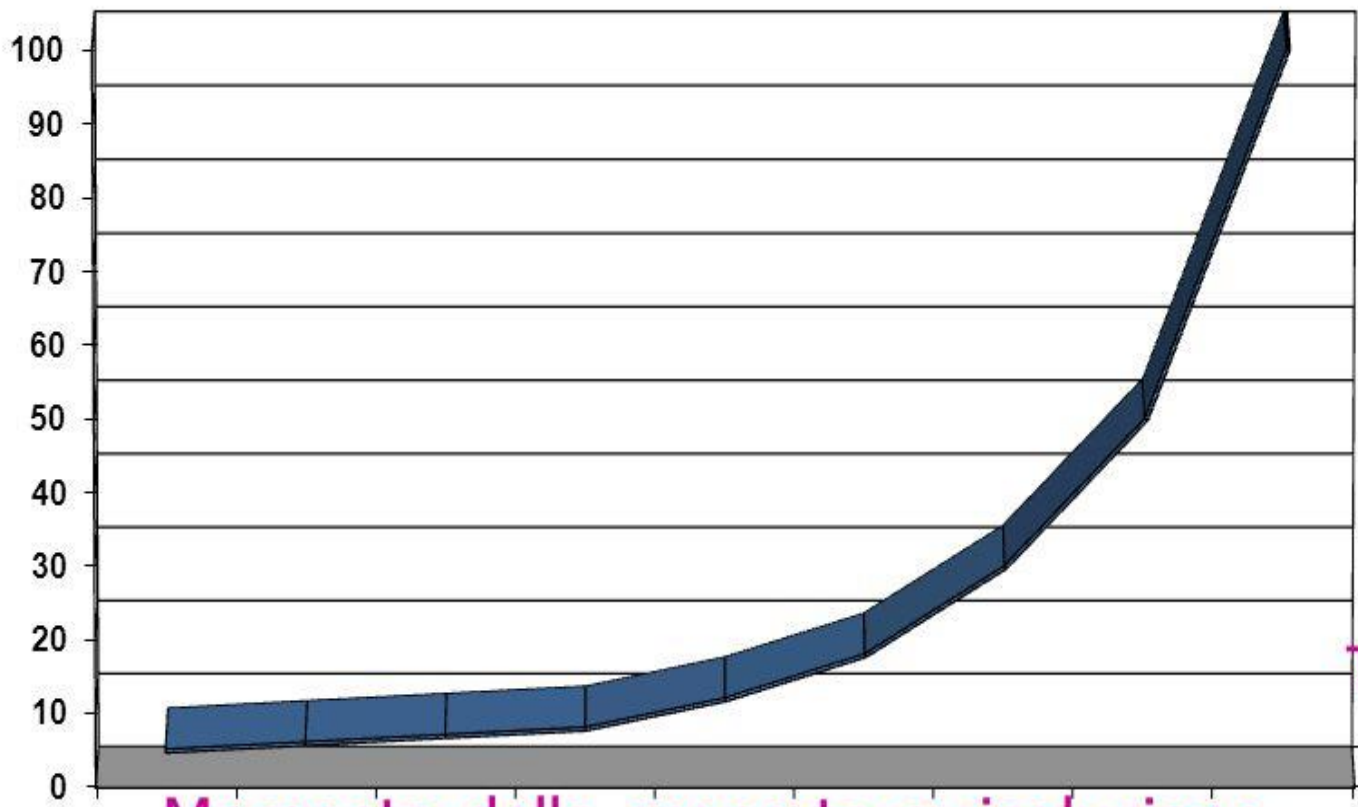
### PROFILO GRAFICO WAI



# IL COSTO DELLA NON QUALITÀ



Costo



Tempo

Momento della scoperta e risoluzione



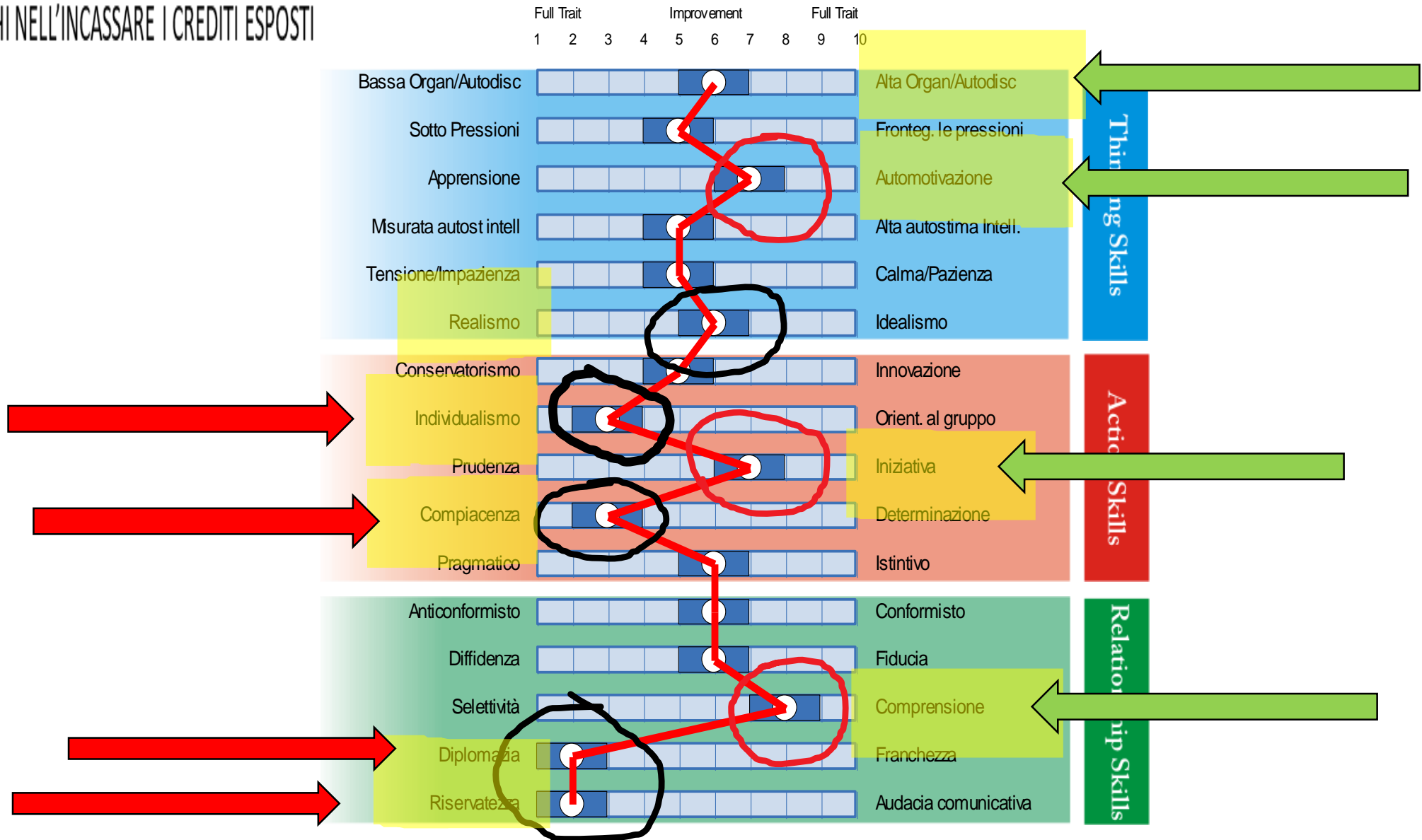
L'AREA ACCUMULA ARRETRATI CONTABILI

DIVERSI ERRORI NELLE FATTURAZIONI

TEMPI LUNGHINI NELL'INCASSARE I CREDITI ESPOSTI

# SKILLS INVENTORY

xxxxxx – RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE



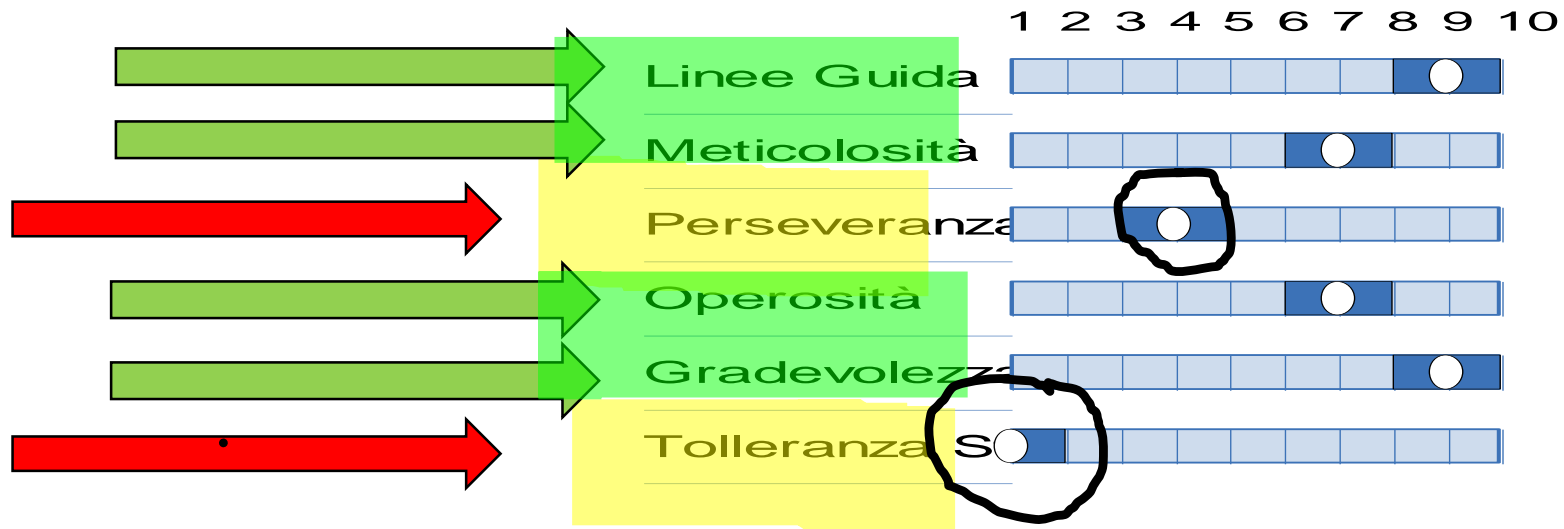
# WORK ATTITUDE INVENTORY

Linee Guida

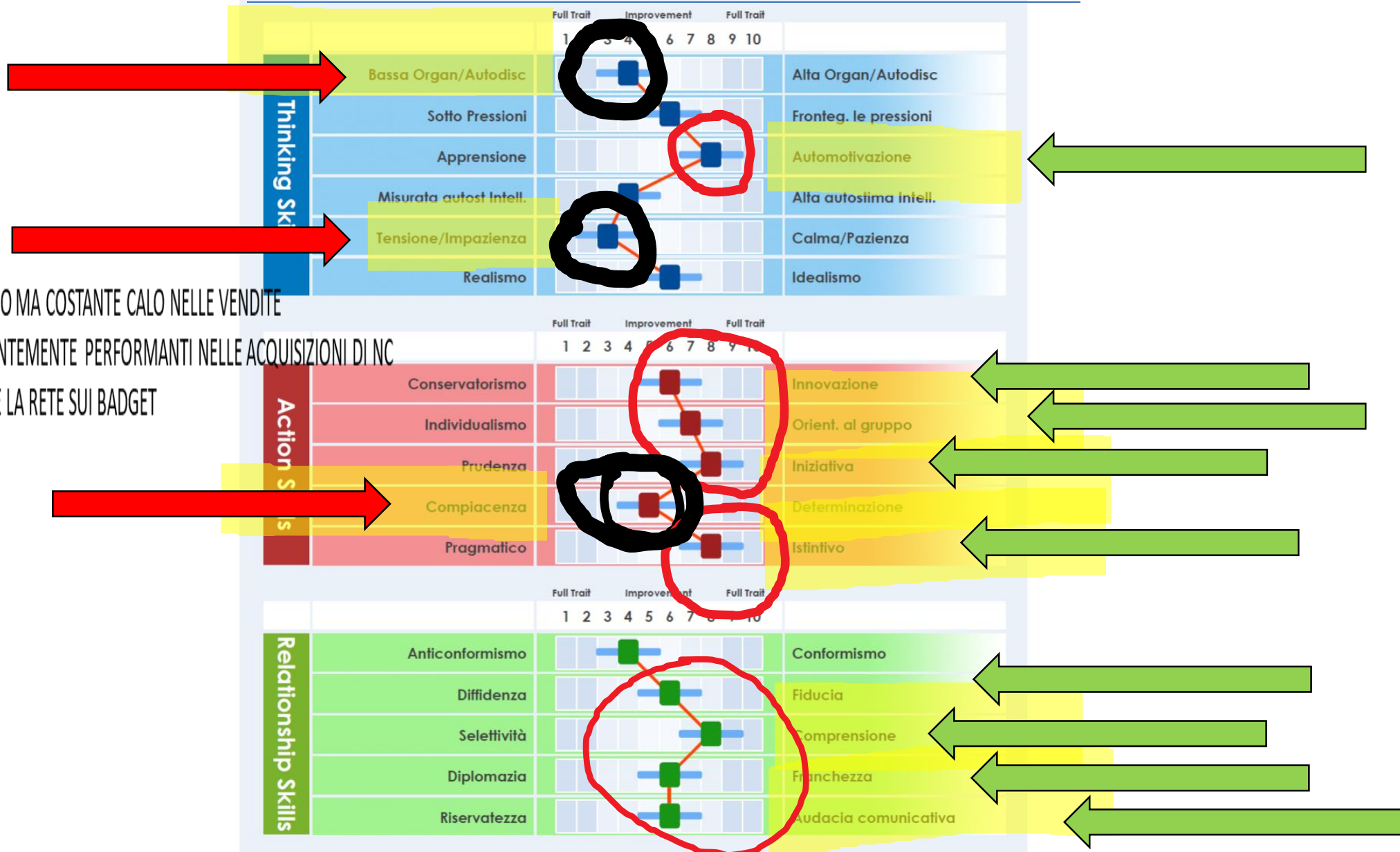
9



Scale



# SKILLS INVENTORY-DIRETTORE VENDITE XXXX



L'AREA DA TRE ANNI E' IN LEGGERO MA COSTANTE CALO NELLE VENDITE  
 I VENDITORI NON SONO SUFFICIENTEMENTE PERFORMANTI NELLE ACQUISIZIONI DI NC  
 L'AZIENDA CONTINUA A SPINGERE LA RETE SUI BADGET

## Interazione tra Stile di Leadership e Stile di Collaborazione con i superiori

STILE DI LEADERSHIP		STILE DI COLLABORAZIONE CON I SUPERIORI
DIRETTIVO	↔	RECETTIVO
DELEGANTE	↔	INDIPENDENTE
PARTECIPATIVO	↔	COLLABORATIVO
CONSULTIVO	↔	INFORMATIVO
NEGOZIALE	↔	RECIPROCO

# Stile di Leadership

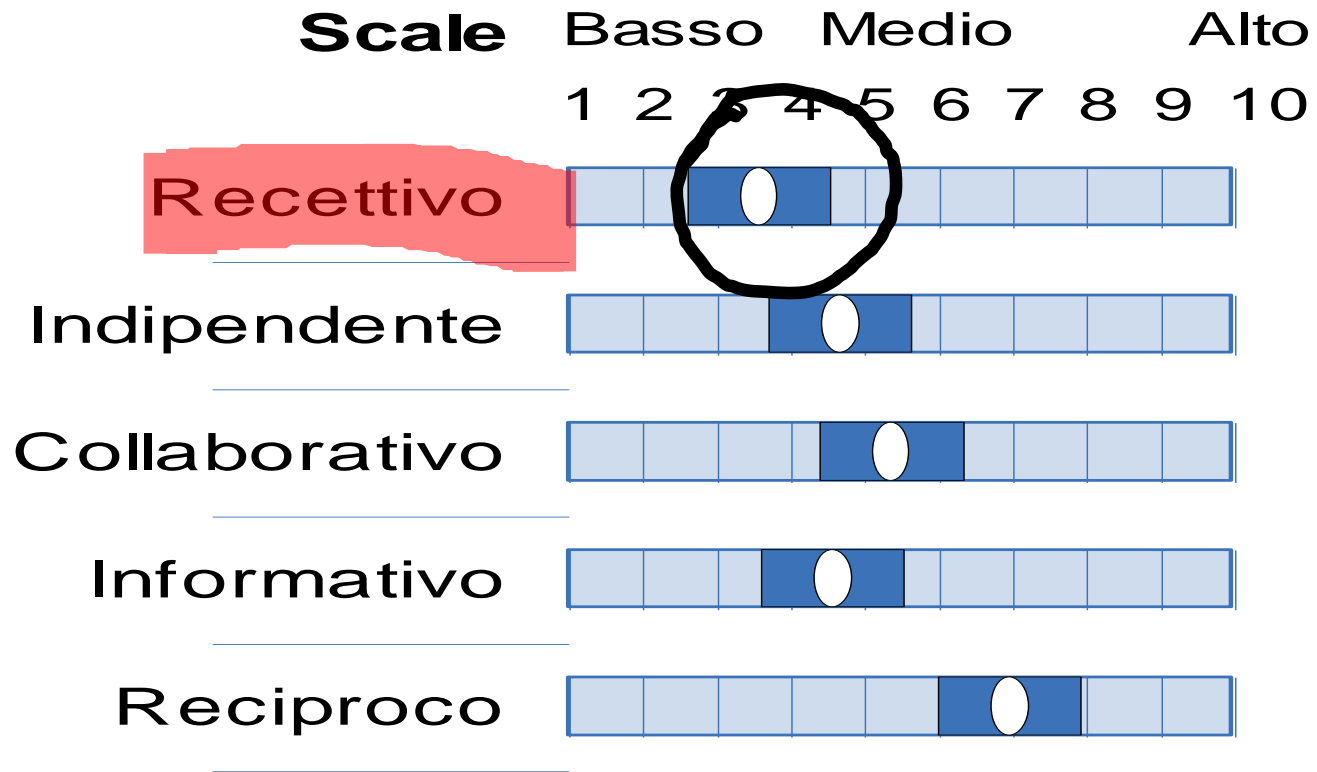
## del Dir.Ven.



**cambiando il modo in cui una persona pensa e agisce  
di fronte alle sfide e alle difficoltà  
intercettando prima i suoi bug / *malfunzionamenti* /  
e dotandola poi di altre skills / *competenze* /  
che le consentano di migliorare i risultati  
e conquistare nuovi obiettivi e risultati**



# Stile di collaborazione con i superiori del Venditore



## Interazione tra Stile di Leadership e Stile di Collaborazione con i superiori

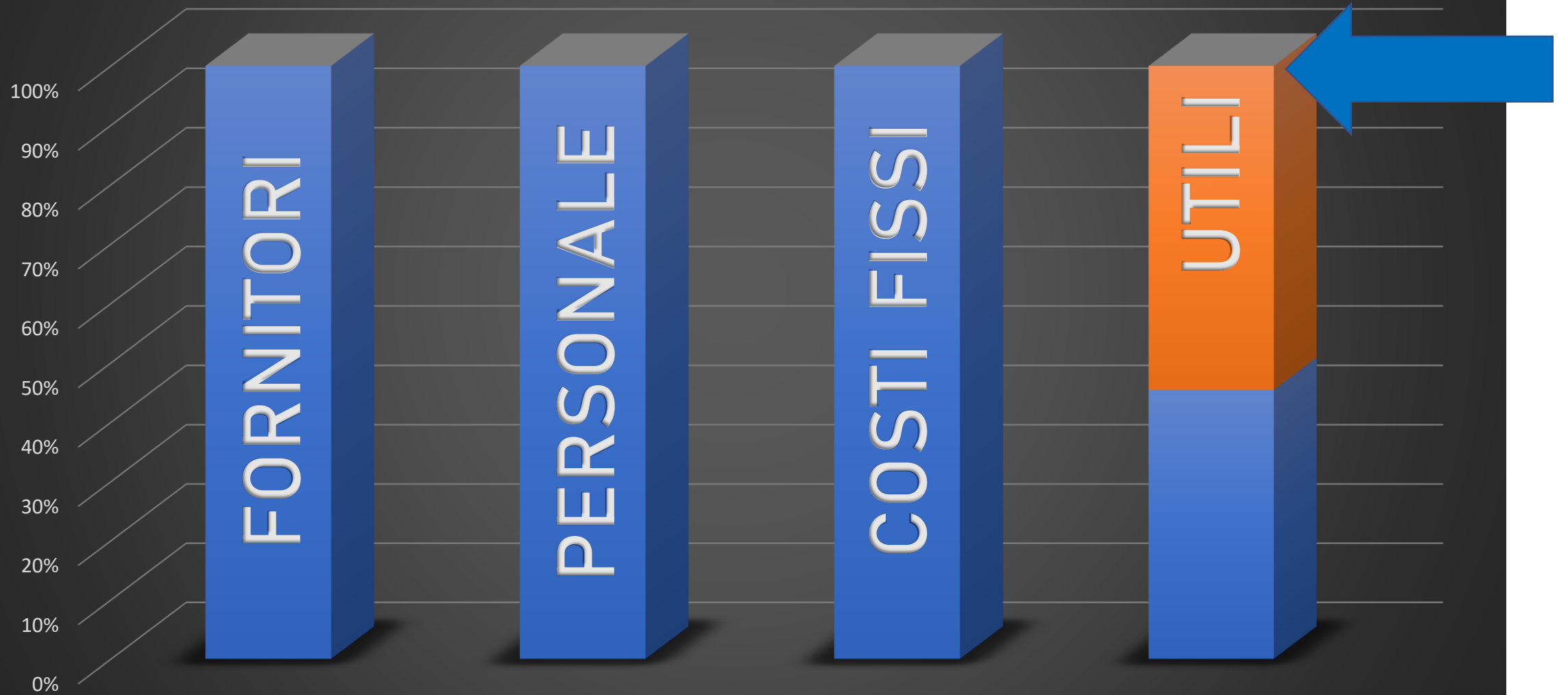




# IL COSTO DELLA NON QUALITÀ



# DOVE VANNO I CNQ



EFFICIENCY

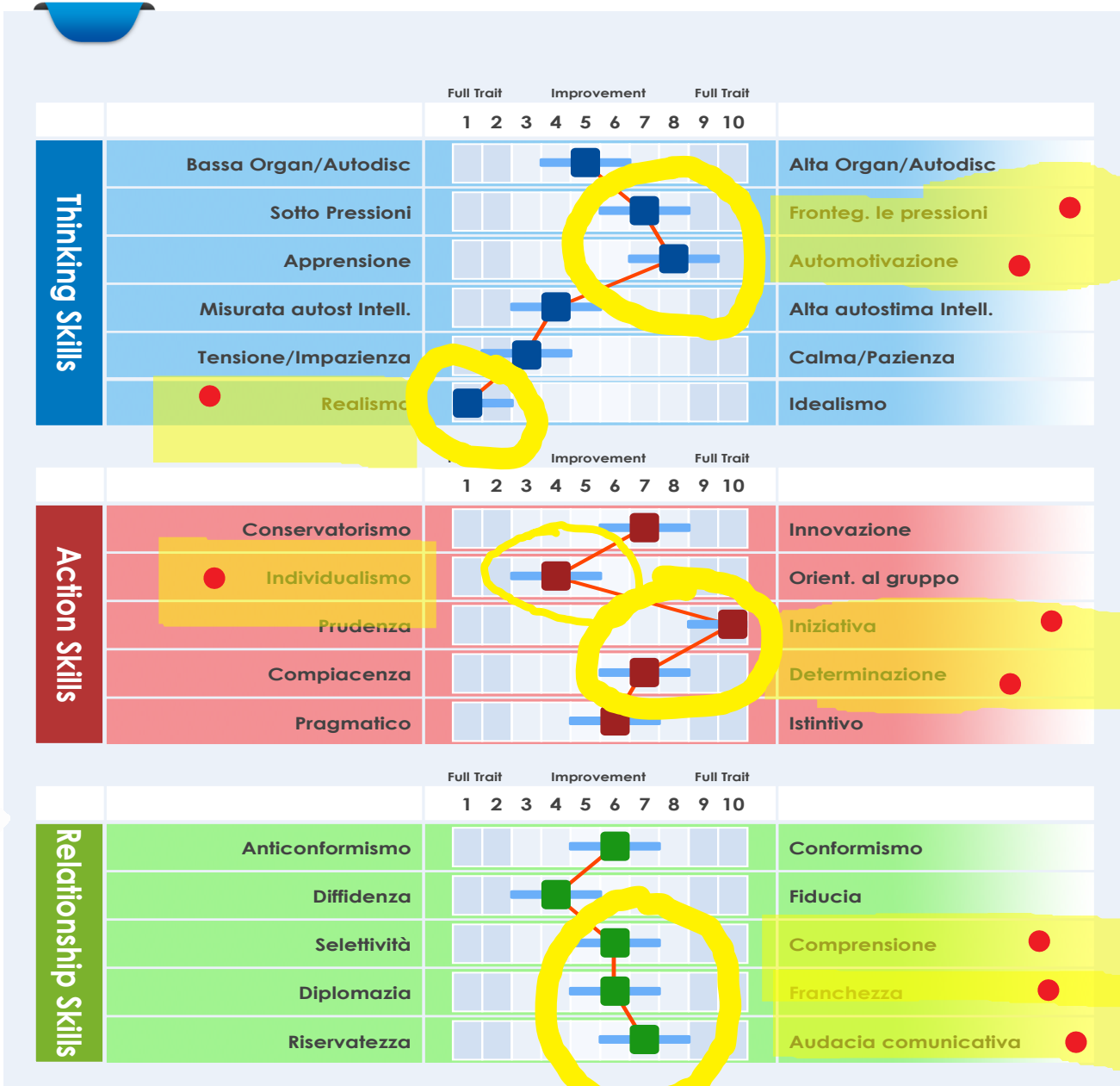


COST

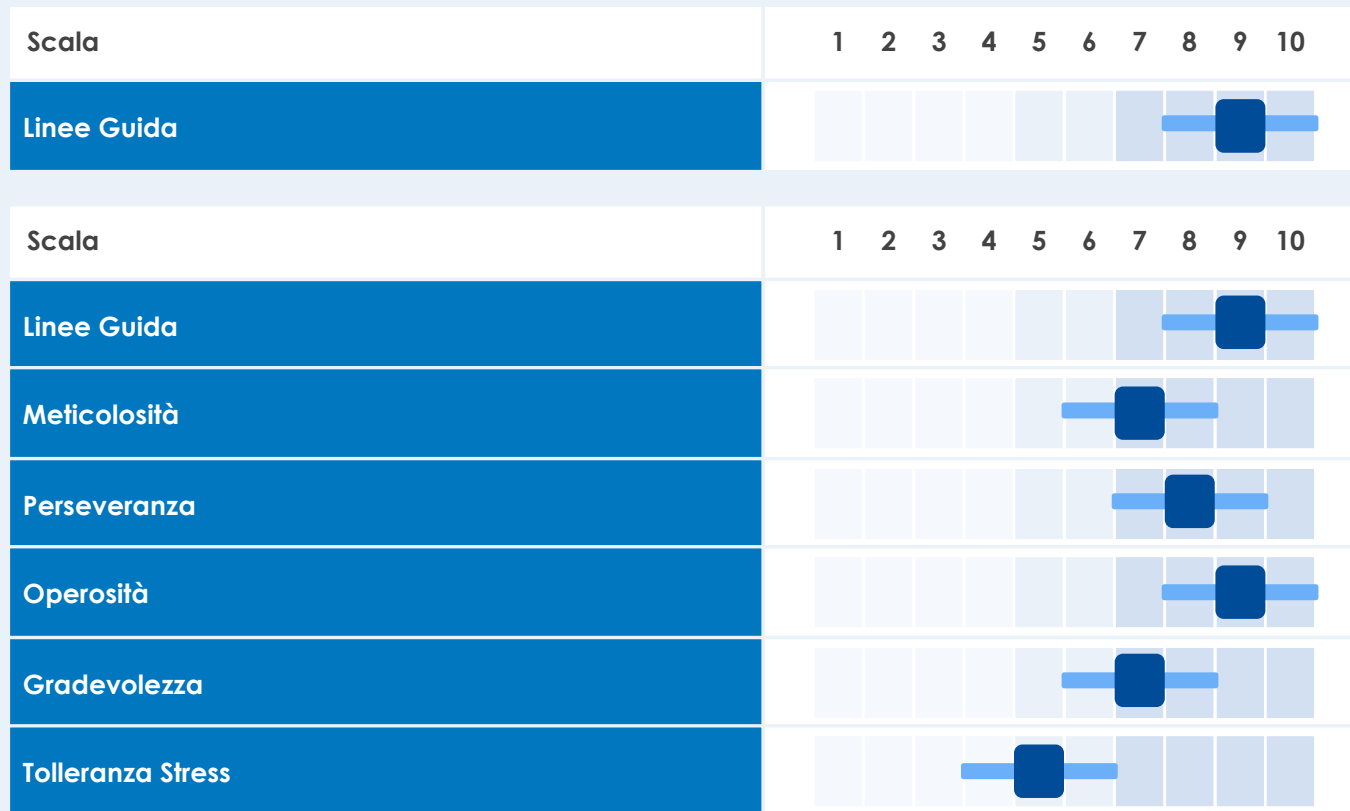


QUALITY





## PROFILO GRAFICO WAI



**Skills**

**Ruolo**

**RISULTATI  
EFFICIENZA E QUALITÀ**

**MATCHING**

# HiSkill Upgrade Management®

Sistema 360 R.U.







# 1. GESTIONE



AFFIANCAMENTI

KPI

LEADERSHIP DINAMICA

G.T.D.

## INTERAZIONE

**IL SISTEMA PIÙ  
EFFICACE PER  
RENDERE **INEFFICACI**  
LE TECNICHE DI  
GESTIONE  
**È QUELLO DI NON  
INTEGRARLE CON LE  
ATTIVITÀ  
FORMATIVE E  
MOTIVAZIONALI****



**DOVE SI BLOCCA  
“L’INGRANAGGIO”**

# 2. FORMAZIONE



FORMAZIONE SELF  
EMPOWERMENT

ri-FORMAZIONE

FORMAZIONE  
ATTITUDINALE

FORMAZIONE TECNICA  
SPECIALISTICA

ORIENTAMENTO

**L'ALLENAMENTO  
COSTANTE MIGLIORA  
LE PERFORMANCE**

**E VALORE AGGIUNTO  
SUL MERCATO**



# 3. MOTIVAZIONE



**INCONTRI 1:1**

**INCENTIVAZIONI**

**MEEETING**

**TEAM BUILDING**

*Chi*

*CSA*

# Meta.



La sorgente di ogni energia  
e l'origine di ogni comportamento



SECNODO UN PFROSSEORE  
DLEL'UNVIESRITA' DI  
CMABRDIGE, NON IMORPTA  
IN CHE ORIDNE APAPAINO  
LE LETETRE IN UNA PAOLRA,  
L'UINCA CSOA IMMORPTATE  
E' CHE LA SIMRA E L'ULIMTA  
STANNO NEL PTOSO  
SMARE MLOTO CNOFSUO,  
MA NOONSTATNE TTUTO  
SI PUO' LEGERGE SEZNA  
MLOTI PRLEOBMI.

DEVI SAPERE  
DOVE VUOI ARRIVARE  
E DA DOVE PARTI  
NON TUTTO IL PERCORSO !!



ma solo a 100° bolle  
e quando bolle c'è il vapore



A 99° L'ACQUA È BELLA CALDA

*Chi*


*OSA*

*Perché?*



**QUANDO IL PERCHE' E' POSSENTE  
SI TROVANO SEMPRE LE ENERGIE**

motivazione



**QUANDO  
L'UOMO DELLE  
PAROLE INCONTRA  
L'UOMO DEI NUMERI  
L'UOMO DELLE  
PAROLE  
NON È  
UN UOMO MORTO...**

If you can  
**DREAM** it,  
you can do it!  
WALT DISNEY



## Call to action risorse umane

- **Scegli un primo nucleo di persone su cui puntare e coinvolgili nel tuo «viaggio» ; *verifica prima che abbiano i tuoi stessi valori.***
- **Fai assoluta chiarezza in merito ai tuoi principali obiettivi e quelli della tua squadra di lavoro; *poi condividili con gli interessati.***
- **Identifica almeno una cosa che – a brevissimo – farai su te stesso e su quel nucleo di persone scelte per migliorare le performance; *la squadra ha bisogno di crescere.***



**Realisti Attendisti**



**Entusiasti Coinvolgenti**



HiSkill  
business upgrade

# BENEFIT GRATUITI

Anche se la leadership ha assunto spesso significati diversi in diversi tempi e luoghi, è importante accettare il fatto che il ruolo del leader consiste nell'aiutare e sostenere un gruppo, un'organizzazione o un'attività, mentre un manager fa fare le cose bene, mentre un leader accende le passioni e ispira le menti. Il ruolo del leader è quello di guida, di colui che traccia la strada e ispira le menti. Il ruolo del leader è quello di guida, di colui che traccia la strada e ispira le menti.



# IVL INDICE VITALITA' DEL LEADER VENGO DA TE E NE PARLIAMO SE VUOI LASCIA IL TUO NOME AL DESK

## La vitalità del leader

La leadership può essere difficile da definire e significa cose diverse per persone diverse. Noi crediamo che un buon leader sia qualcuno in grado di compiere imprese straordinarie esaltando le capacità di persone tutto sommato ordinarie. Altra cosa è chi va alla ricerca di persone straordinarie per riuscire poi a compiere solo imprese ordinarie.



Crediamo che le competenze necessarie per essere un leader non si acquisiscono solo attraverso un percorso di formazione, ma che una parte importante di esse si acquisisce attraverso l'esperienza e la pratica. Un leader deve essere in grado di bilanciare le diverse competenze e di investire la tendenza "al ribasso" e ripartire con una marcia in più. Senza benzina non si va da nessuna parte, non importa quanto sia potente il motore, serve il carburante.



HiSkill  
business upgrade

Headquarters HiSkill  
Via dell'Industria 31,  
40138 Bologna  
Tel.: +39 051 4924426  
Fax: +39 051 0953722  
e-mail: info@hiskill.it

HiSkill Lombardia  
Via Lepetit 8/10  
20124 Milano (MI)  
e-mail: lombardia@hiskill.it

HiSkill Campania  
Via G. Porzio Centro Direzionale  
Napoli, Isola E/3  
80143 Napoli (NA)  
e-mail: unity1@hiskill.it

HiSkill Marche & Abruzzo  
Via Valturi, 100  
62100 Piedraja (MC)  
e-mail: unity4@hiskill.it

HiSkill Lazio  
Via Di Valle Lupara, 10  
00148 Roma (RM)  
e-mail: lazio@hiskill.it

HiSkill Sicilia  
Catania:  
Via Domenico Tempio, 5N  
95021 - Aci Castello (CT)  
Palermo:  
Via XX Settembre, 69  
90141 Palermo  
e-mail: unity2@hiskill.it

HiSkill Emilia Romagna  
Via dell'Industria 31  
40138 Bologna  
e-mail: unity6@hiskill.it

HiSkill Puglia  
Via Umberto I, 16  
70125 Trano (BA)  
e-mail: unity3@hiskill.it

HiSkill Veneto  
Via dell'Industria 31  
40138 Bologna  
e-mail: unity5@hiskill.it

HiSkill Friuli Venezia Giulia  
Via dell'Industria 31  
40138 Bologna  
e-mail: unity7@hiskill.it

HiSkill Trentino Alto Adige  
Via dell'Industria 31  
40138 Bologna  
e-mail: unity8@hiskill.it

HiSkill Valle d'Aosta  
Via dell'Industria 31  
40138 Bologna  
e-mail: unity9@hiskill.it



Investa pochi minuti del suo tempo per utilizzare uno strumento in grado di valutare oggettivamente il suo attuale livello di vitalità come leader.  
Disponibile a questo link: [www.business testing.org](http://www.business testing.org)

copyright © HiSkill Srl

## Cosa serve ai leader con una marcia in più?

Diciamoci la verità, questo periodo prolungato di crisi, recessione ed incertezza ha spento parzialmente molti leader. Sprofondati in uno stato di rassegnata attesa o di "stand by" i principali propulsori del cambiamento, imprenditori e i loro manager, hanno una strada e trainare i loro team e ritrovati anche a corto di idee applicative. Il ruolo di questi leader è quello di "propulsori" a "spettatori".

Restare ogni tanto in pannello economico sfavorevole, i biziosi, quanto più sarà o piccoli fallimenti e "abili", generando der...

Ma un leader, quando è in uno stato di "stand by" una sorgente di energia può resistere a una tempesta.

## Una marcia in più

Un leader deve essere ancora più irraggiungibile, audace, a volte te-... nelle circostanze ostili e inaspettate che... da parte del leader, il massimo livello di dedizione e perseveranza nell'ottenere gli obiettivi e le mete di gruppo. Un vero leader non devia in alcun modo di fronte alle difficoltà. Non consente che vi siano azioni, obiettivi e mete divergenti all'interno della propria organizzazione che permettano di "schivare i problemi".

## DI CAPITANI.

È nelle situazioni difficili che emerge la stoffa del leader: SOLO IL MARE IN TEMPESTA FORGIA GRANDI CAPITANI.

È nelle situazioni difficili che l'equipaggio guarda al leader osservando quello che fa, piuttosto che ascoltando ciò che dice. È nelle situazioni difficili che l'equipaggio decide se la guida è sicura o incerta, se sanno "travolti dalle cattive acque" o se il loro futuro è affidato in mani esperte e coraggiose.

In tempi difficili tutti i manager dovrebbero essere come leader, mentre molti si rinfocano dovendosi comportano come se fossero dei semplici "burocrati". Dedicano la maggior parte del loro tempo ai bilanci di previsione, agli organigrammi, ai costi, al rispetto del...



## Costruire un team

Per realizzare la visione serve costruire un team di persone entusiaste quando riescono a superare l'altro e con gli ob...





# HiSkill®



**HiSkill®**  
FOR CORPORATE

Se vuoi teniamoci in contatto  
**i.zuio@hiskill.it**  
oppure lascia il tuo nominativo al desk

Grazie!

**HiSkill®**  
SPORT BLOG

farma BLOG  
**HiSkill®**