

The background features abstract, flowing blue lines that create a sense of motion and depth. These lines are composed of many thin, parallel paths that curve and sweep across the frame, primarily in shades of light blue and white against a dark blue background.

CYBERTEC

ZUCCHETTI

Chi siamo

- Oltre **30 anni** di storia nel mondo Manufacturing
- **4 sedi operative** (Trieste/Bologna/Padova/Macedonia)
- 120 Professionisti **APS/MES** al servizio delle Aziende Clienti
- **+1.200** Referenze nel mondo
- Rete Distributiva, **+50 Partner VAR** che realizzano progetti APS/MES in tutto il mondo
- Presenza Internazionale in **18 paesi** (Europa, Asia, Americhe)

CYBERTEC



ZUCCHETTI

Chi siamo

- Lucrezia Vernia - HR
- Marco Mior – Product manager
- Davide Prandini – Product manager



Leadership Dynamics e Team Management

Obiettivi

1. Perché parlare di leadership

2. Cos'è e cosa non è la leadership

3. Leader si nasce o si diventa?

4. Strumenti ed esempi pratici

Perché parlare di *leadership*?

Il team conta più del singolo

- Nei contesti organizzativi il ***team è essenziale***
- I ***problemi complessi*** non si risolvono bene da soli
- Il team può ***performare meglio*** dei singoli
- Conta la ***qualità delle interazioni***

Diversità + confronto = decisioni migliori



Il team deve avere competenze tecniche e attitudinali

CONTESTO

Obiettivo



Competenze



Stakeholders



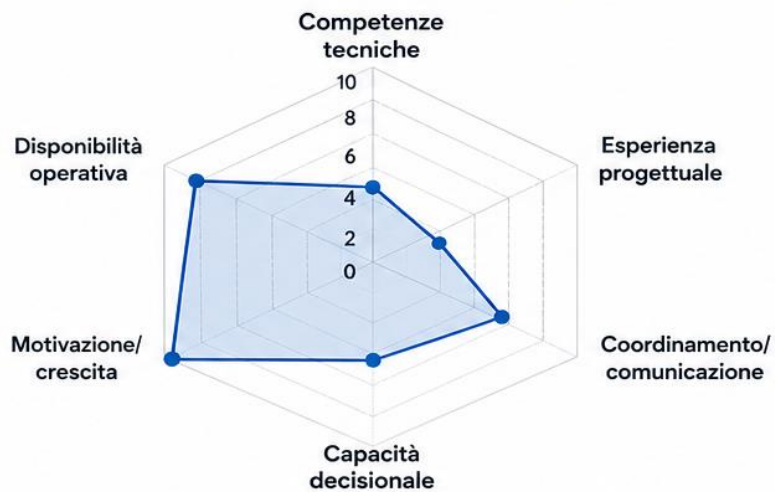
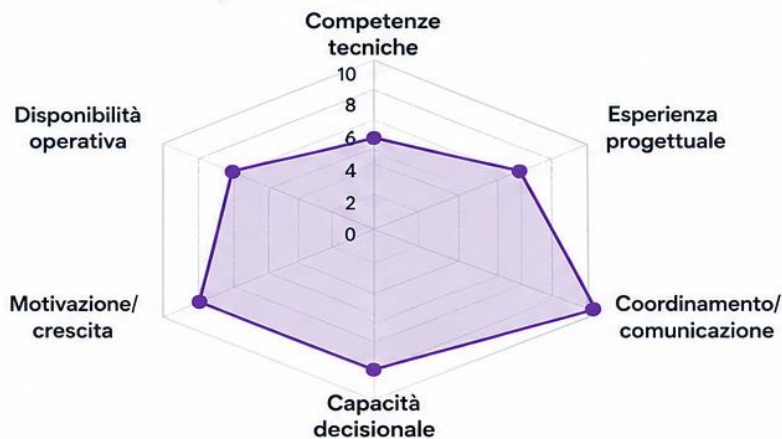
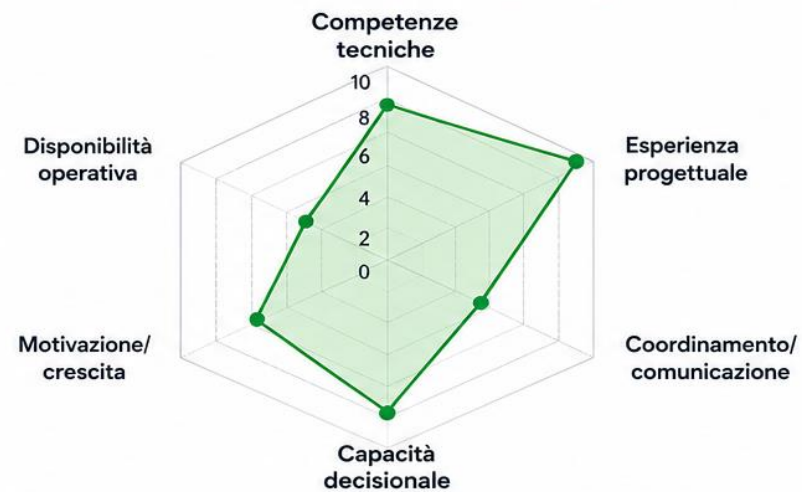
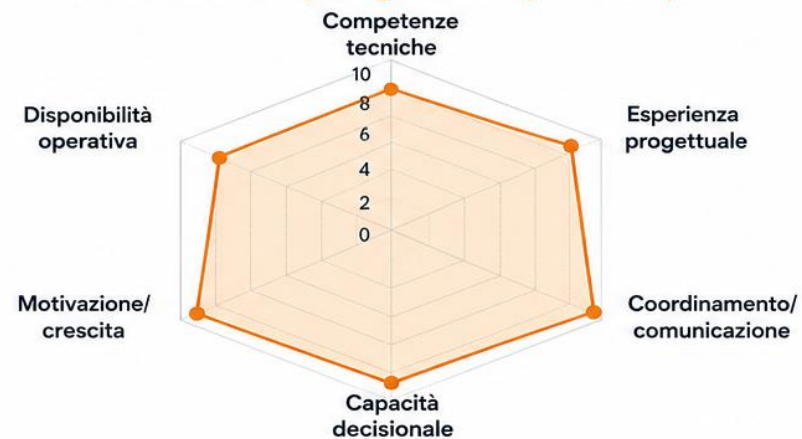
Difficoltà e rischi



PERSONE

- Competenze tecniche
- Esperienza
- Attitudine (es. comunicazione, focus, ...)
- Motivazione/crescita
- Capacità decisionale
- Disponibilità operativa
- Capacità di collaborazione

Diversità + confronto = decisioni migliori

1. JUNIOR MOTIVATO*Motivato, con necessità di formazione, disponibile***3. COORDINATORE / COMUNICAZIONE***Ottime capacità relazionali e di coordinamento***2. TECNICO SENIOR***Molto competente, molta esperienza, poca disponibilità***4. TEAM COMPLETO***La combinazione dei profili garantisce copertura completa*

Cos'è (e cosa NON è) la leadership

Leadership è la **posizione** **preminente di un soggetto** **all'interno di un sistema di relazioni**

Informativo

Leader come centro
nevralgico della *rete*
informativa

Relazionale

Leader come centro
della *rete di rapporti*
interni ed esterni
all'organizzazione

Decisionale

Leader come
protagonista del
processo decisionale
per la *risoluzione dei*
problemi

“Secondo voi, un leader deve per forza essere il più competente del gruppo?”

Management VS Leadership

MANAGER

Viene visto come **responsabile dell'operatività quotidiana** e delle interazioni frequenti con i dipendenti.

- Gestire la complessità
- Organizzare e sviluppare le risorse necessarie
- Pianificare e stabilire gli obiettivi
- Controllare e risolvere i problemi

LEADER

Viene visto come la persona che **gestisce i processi di influenza interpersonale.**

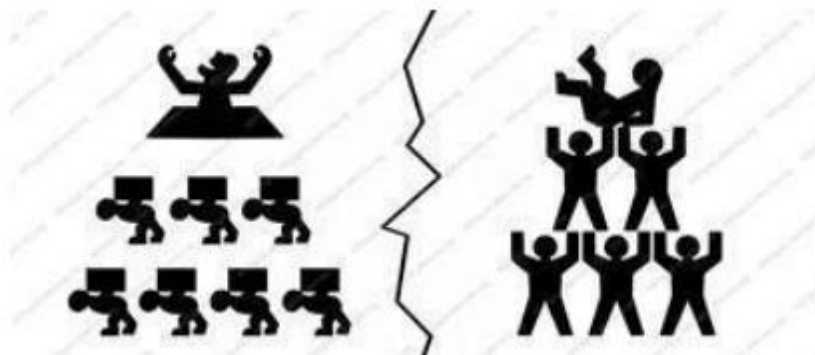
- Gestire il cambiamento
- Definire la direzione e sviluppare le strategie
- Orientare le persone verso la giusta direzione
- Motivare e ispirare

Autorità VS Autorevolezza

AUTORITÀ

E' il **potere legittimo di comandare**, anche in modo **imperativo**, di prendere decisioni **senza consultare** altri e **farsi obbedire**

Corrisponde al potere del grado



È data da ciò che gli altri riconoscono in noi

AUTOREVOLEZZA

E' una **qualità personale**, significa **essere riconosciuti** dagli altri: essere accreditati, stimati, **avere influenza sugli altri per loro volontà**

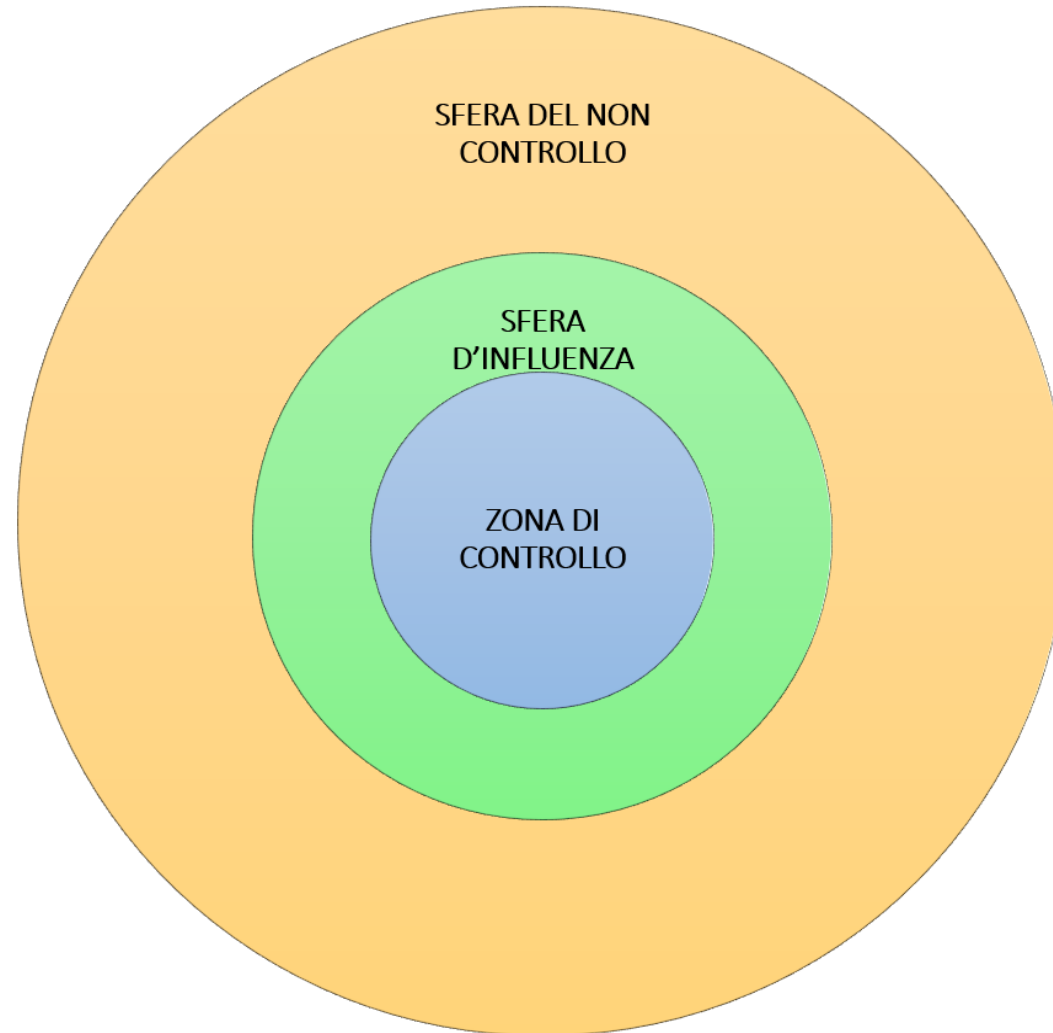
CONTESTO

- Strutture rigide e gerarchiche
- Obiettivi definiti e costanti
- Lavoro in presenza
- Generazione fidelizzata e stabile
- Stile direttivo



- Strutture flessibili e trasversali
- Obiettivi in continuo mutamento
- Lavoro da remoto
- Generazione orientata al *purpose* e mobile
- Stile partecipativo

Il leader espande la sfera di influenza



Non esiste uno stile «giusto» in assoluto, il leader efficace sceglie lo stile in base al contesto

Situazione	
1	Gestione emergenza sicurezza
2	Lancio nuovo progetto
3	Team in crisi o stress
4	Decisioni complesse
5	Crescita risorse junior

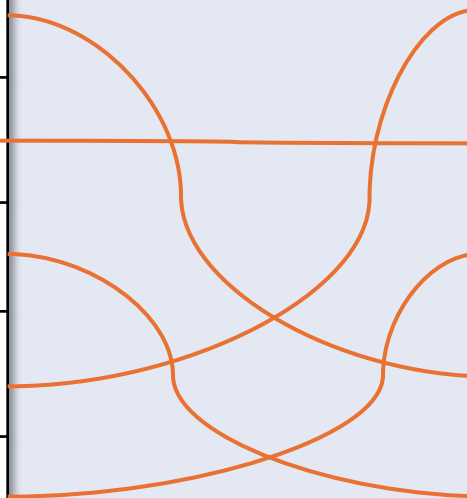
Stile	
A	Democratico
B	Visionario
C	Coaching
D	Autoritario
E	Affiliativo



Non esiste uno stile «giusto» in assoluto, il leader efficace sceglie lo stile in base al contesto

Situazione	
1	Gestione emergenza sicurezza
2	Lancio nuovo progetto
3	Team in crisi o stress
4	Decisioni complesse
5	Crescita risorse junior

Stile	
A	Democratico
B	Visionario
C	Coaching
D	Autoritario
E	Affiliativo





Leader si nasce o si
diventa?

A chi affideresti la progettazione di...

A

Esperienza
Performance
Competenze



B

Onestà
Valori
Coerenza



C

Interesse nelle
persone
Comunicazione

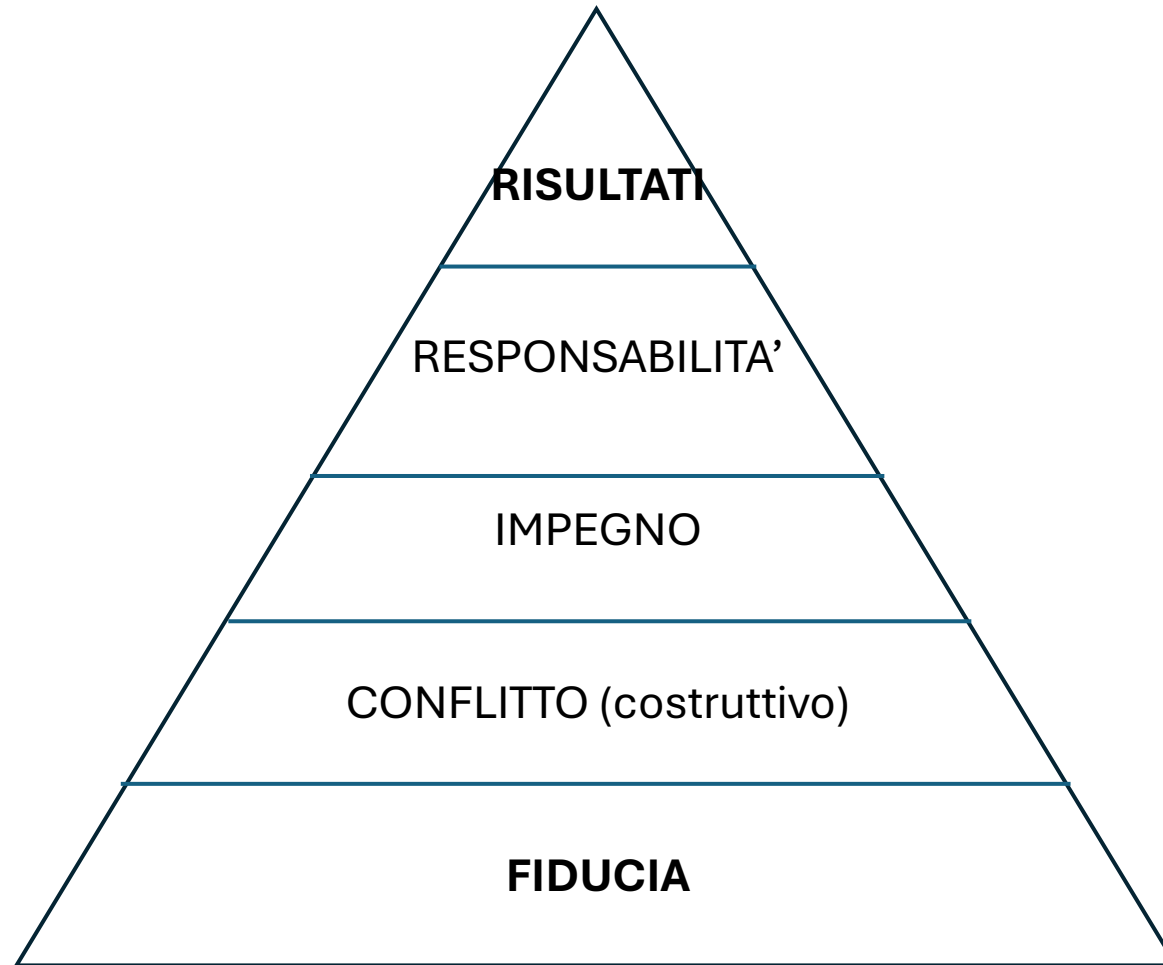


D

Prontezza
Responsabilità
Capacità
organizzativa



La fiducia sta alla base dei risultati



Fonte: Lencioni

La fiducia è come un conto corrente:

ogni comportamento può generarla o prelevarla

ABLE

Dimostrare competenza

- Esperienza
- Performance
- Competenze

BELIEVABLE

Agire con integrità/autenticità

- Onestà
- Valori
- Coerenza

CONNECTED

Occuparsi degli altri

- Interesse nelle persone
- Comunicazione

DEPENDABLE

Essere affidabile

- Prontezza
- Responsabilità
- Capacità organizzativa



10 errori che il leader non deve commettere

MICROMANAGING

Una supervisione costante prosciuga energia, distrugge la fiducia e provoca rielaborazioni

URGENZE COSTANTI

Priorità multiple e scadenze non realistiche creano stress cronico

NON APPREZZARE IL TUO TEAM

Il duro lavoro senza ricompense o riconoscimenti è una delle ragioni principali del burnout

NON RISPETTARE ALLINEAMENTO VITA LAVORO

I confini confusi e l'incapacità di disconnettersi sono estenuanti

COMUNICAZIONE INEFFICIENTE

La mancanza di chiarezza crea confusione, paralisi decisionale e affaticamento mentale

NON FORNIRE SUPPORTO

La mancanza di conoscenze, risorse o strumenti fa sentire il tuo team inadeguato e isolato

IGNORARE FEEDBACK

Non essere ascoltati aumenta la frustrazione, distrugge la fiducia e crea sentimenti di impotenza

DECISION MAKING IMPULSIVO

Impulsività costante esaurisce la squadra e spreca energia

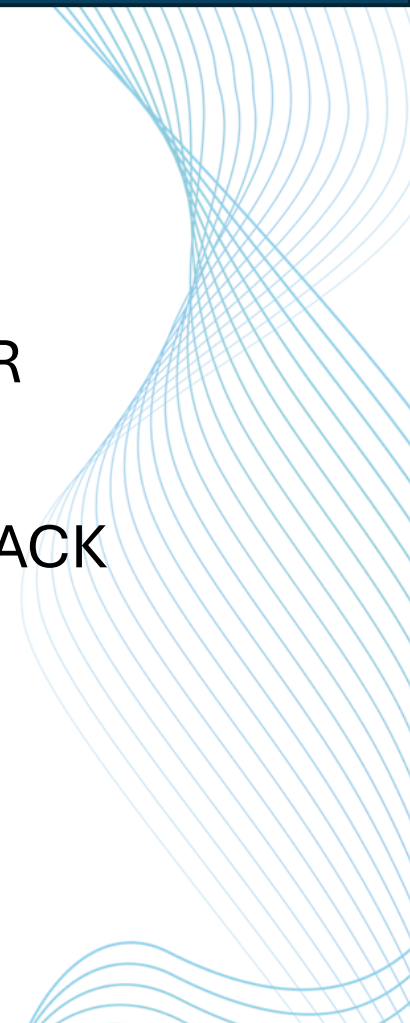
ACCUMULO E DISORDINE NELLE INFORMAZIONI

Operare al buio o nella confusione provoca stress costante, incertezza ed errori prevenibili

TOLLERARE MEMBRI DEL GRUPPO TOSSICI

Permettere comportamenti distruttivi indica che il benessere non è una priorità

I comportamenti efficaci del leader sono supportati da metodi e strumenti

- Chiarisce obiettivi e priorità → OBIETTIVI SMART
 - Protegge il team dalla confusione e dalle urgenze inutili → MATRICE DI EISENHOWER
 - Ascolta prima di decidere e ammette gli errori → DARE E RICEVERE FEEDBACK
 - Comunica in modo efficace → PNL
- 

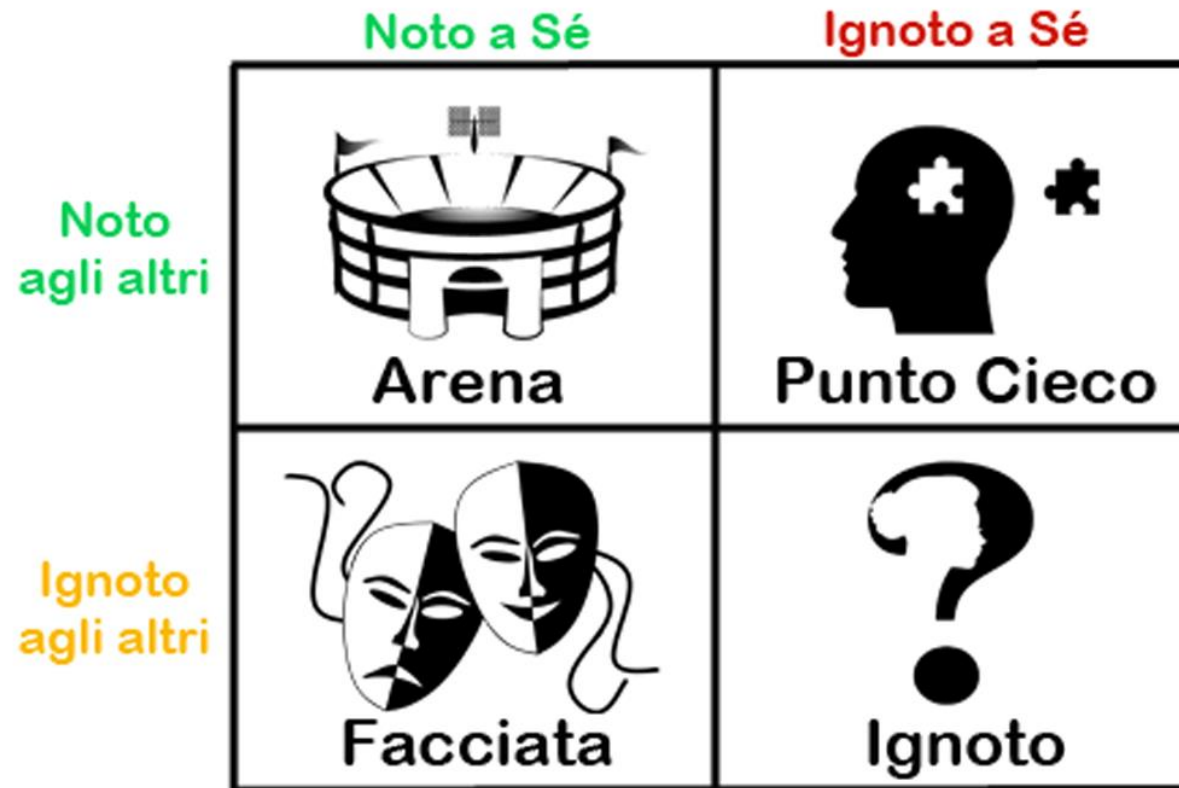
Obiettivi SMART



Matrice di Eisenhower per la gestione della priorità



Il feedback è un'informazione che permette di verificare il proprio comportamento in relazione ad un obiettivo

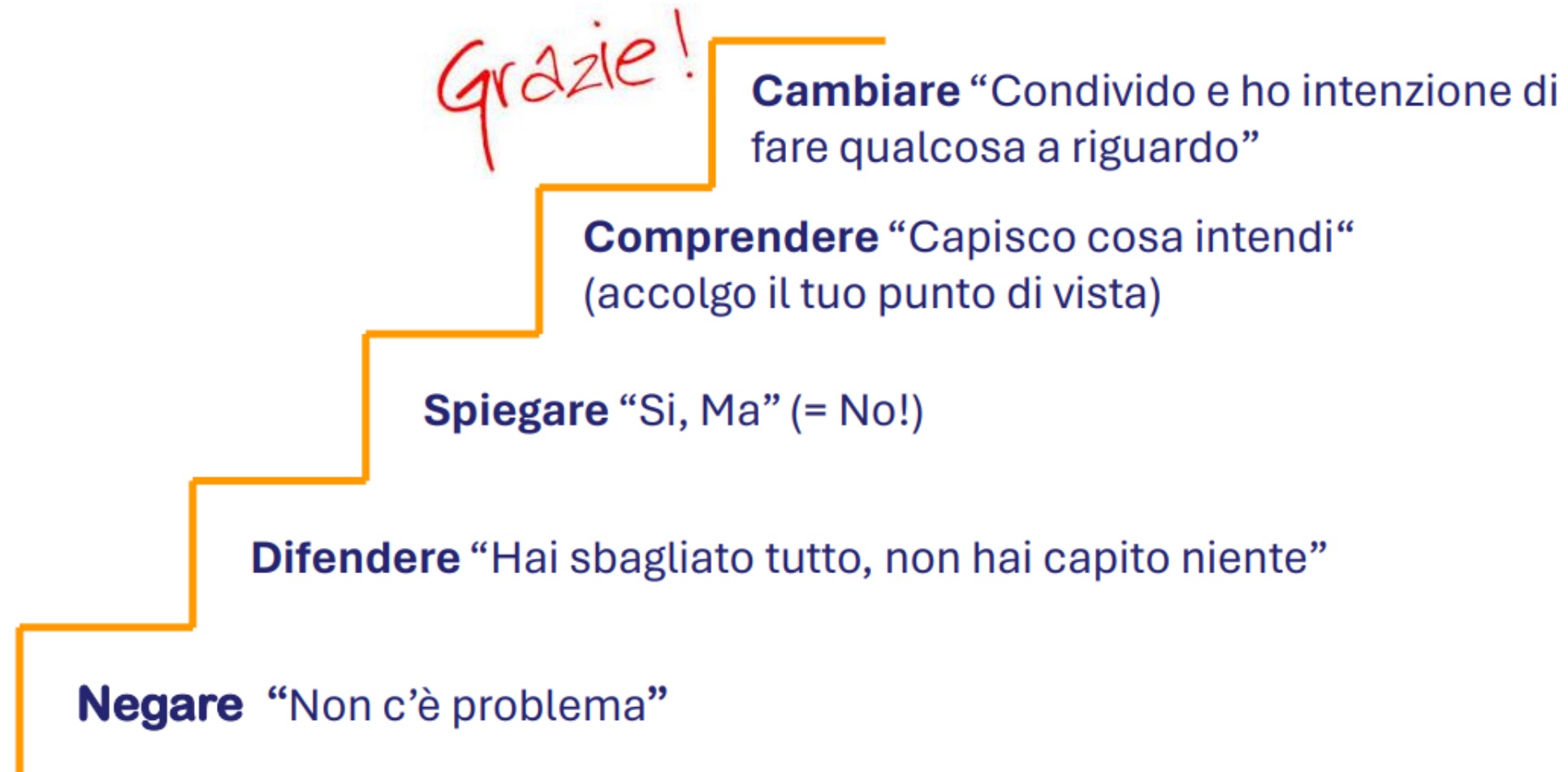


Dare feedback per il miglioramento

Dare feedback in 4 fasi

- **Basato sui fatti**
 - **Istruttivo**
 - **Costruttivo**
 - **Onesto**
1. Sottolineare **prima gli aspetti positivi** del comportamento, **poi quelli migliorabili**
 2. Riferirsi in modo diretto alla persona e **descrivere un'azione/comportamento, non una caratteristica**
 3. Dire alla persona quale **effetto il suo azione/comportamento** ha/ha avuto su di te
 4. Dare **suggerimenti concreti per il comportamento futuro**

Ricevere Feedback



Cos'è la PNL?

Nasce negli anni '70 negli Stati Uniti, sviluppata da Richard Bandler e John Grinder con l'obiettivo di studiare e replicare i modelli di comunicazione delle persone di successo.

La **PNL** studia come le persone **percepiscono la realtà, comunicano e agiscono**, collegando:

- **Neuro** → come pensiamo e percepiamo il mondo
- **Linguistica** → come il linguaggio influenza pensieri e comportamenti
- **Programmazione** → i modelli comportamentali che ripetiamo

Non reagiamo alla realtà "oggettiva", ma alla **nostra rappresentazione mentale** della realtà.

Perché è utile

- Migliora comunicazione, leadership e persuasione
- Aiuta ad adattare il messaggio a chi ascolta

Join at menti.com | use code 4842 4710

Mentimeter

MM

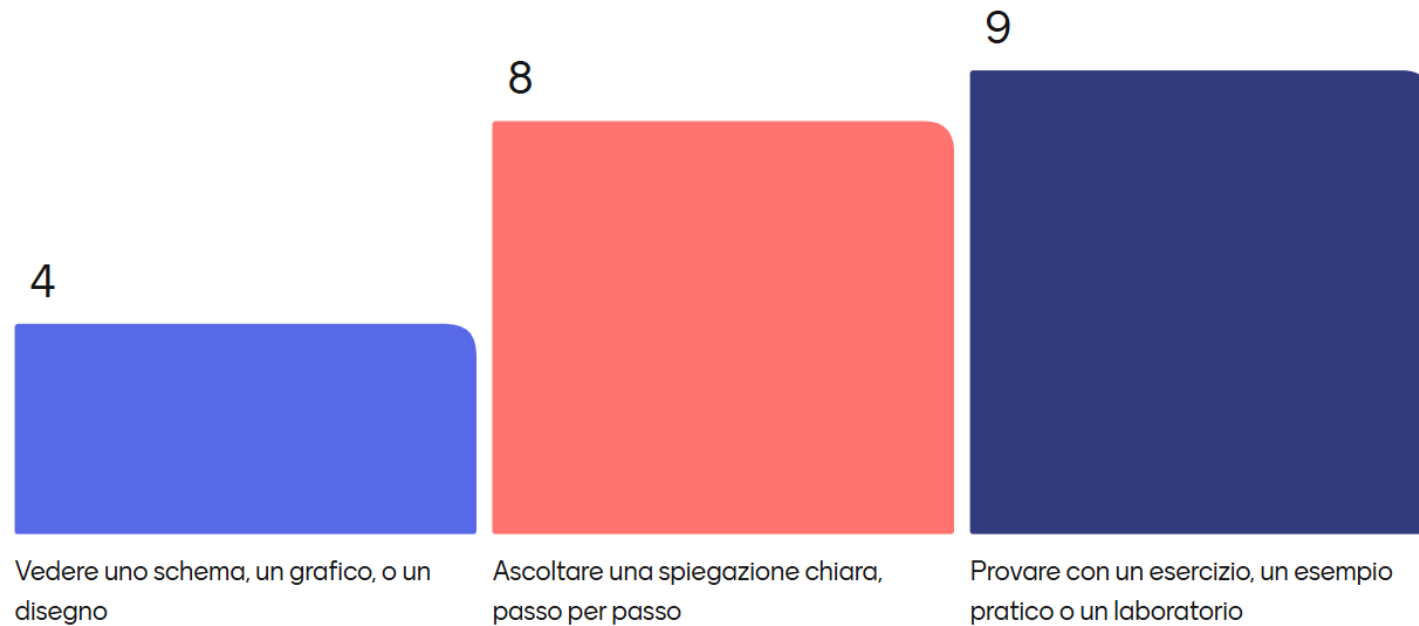
Replace this slide



Open Menti to edit



Quando un docente spiega un nuovo concetto cosa ti aiuta di più a capirlo?



menti.com
4842 4710

21 of 22 responded

7





menti.com
4842 4710

0 of 22 responded

Durante un confronto di chiarimento per un litigio con un collega, come affronti la situazione?

0

Cerco di mettere ordine nei fatti per dare una visione chiara della situazione

0

Preferisco confrontarmi verbalmente e trovare le parole giuste per spiegarmi

0

Cerco di ristabilire sintonia e sentire che il rapporto torna più disteso.

I tre canali percettivi

Visivo

- Si basa su immagini e ciò che vediamo
- Usa frasi come: “vedo cosa intendi”, “mi sembra chiaro”
- Apprende meglio con schemi, mappe, grafici

Uditivo

- Si basa su suoni e parole
- Usa frasi come: “mi suona bene”, “ti ascolto”
- Apprende meglio ascoltando spiegazioni e discussioni

Cinestetico

- Si basa su sensazioni ed emozioni
- Usa frasi come: “lo sento giusto”, “mi pesa”
- Apprende meglio con esperienza e pratica

Comunicare bene significa **adattare** il messaggio al canale dell'**interlocutore**



Cosa abbiamo visto oggi..

1. Il team performa meglio dei singoli individui
2. Le performance del team dipendono dalla fiducia
3. Il leader guida il team verso i risultati non tramite il controllo ma tramite la capacità di influenzare il contesto
4. Non c'è un modo «giusto» di essere leader, la leadership dipende dal contesto
5. La leadership è una qualità che può essere sviluppata adottando comportamenti e strumenti adeguati

vieni a conoscerci
