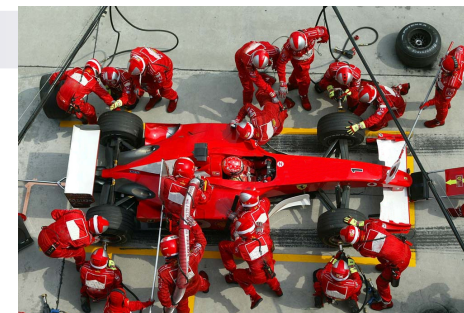


# PIT-STOP HR

*Per un rilancio motivazionale...*



# Mission



***PIT-STOP HR*** ha la finalità di misurare il grado di soddisfazione dei dipendenti per mezzo della somministrazione di un questionario con rilevazione diretta ed elaborazione dei dati in tempo reale.

Le 16 domande del questionario indagano gli elementi rilevatori del Benessere Organizzativo individuabili tra i protagonisti del Clima Organizzativo:

## **INDIVIDUO – GRUPPO – ORGANIZZAZIONE**

Il documento finale prodotto da PIT-STOP HR, ha l'obiettivo di:

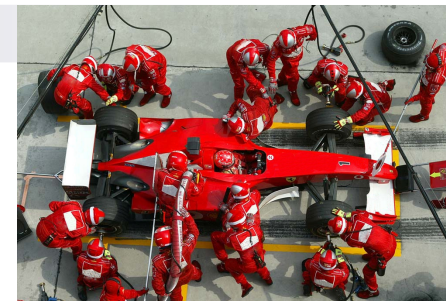
- **Rilevare** lo stato attuale di benessere dell'organizzazione;
- **Individuare** degli indicatori di possibili criticità;
- **Suggerire** indicazioni su eventuali piani di azione e proposte di miglioramento attraverso corsi e percorsi formativi (con Formazione Finanziata) o azioni di miglioramento che potranno essere avviati al termine del *Pit-stop* e gestiti in autonomia dalla società committente.
- **Favorire** la motivazione attraverso il coinvolgimento e la partecipazione.
- **Facilitare** la crescita di un ambiente stimolante (energia positiva) e attivo ( maggior produttività)

Gli indicatori che saranno esaminati sono:

Confort dell' ambiente di lavoro - Scorrevolezza operativa - Chiarezza obiettivi Organizzativi - Equità organizzativa - Valorizzazione delle competenze - Relazioni interpersonali collaborative - Disponibilità delle informazioni - Percezione e partecipazione al successo dell'organizzazione

***PIT-STOP HR***, ha l'obiettivo di **individuare gli indicatori di possibili criticità e proporre corsi e percorsi formativi (Formazione Finanziata) o azioni di miglioramento.**

# Format



Il format **PIT-STOP HR** consente alle Aziende di realizzare una *survey* sul grado di soddisfazione dei dipendenti mediante l'ausilio di un tool interattivo basato su una tipologia di televoto mediante un telecomando che verrà fornito ai dipendenti partecipanti durante la somministrazione delle 16 domande.

La fornitura dei telecomandi direttamente nella sala ove avviene la votazione, garantisce il massimo anonimato dei risultati in quanto non viene in alcun modo associato alcun nome ai telecomandi. Il risultato viene raccolto da un concentratore in modo assolutamente impersonale.

Il pieno anonimato è condizione imprescindibile per ottenere la massima sincerità e spontaneità nelle risposte.

**PIT-STOP HR** prevede che le risposte siano visibili immediatamente a video, in forma grafica nelle 5 variabili proposte, e vengano condivise con tutta la platea fornendo una chiara volontà di trasparenza dell'Azienda con la sola finalità di monitorare e migliorare il clima interno.

**PIT-STOP HR** mediante un team composto da:

- ***Vincenzo Panza***: Consulente con esperienza manageriale in contesti multinazionali complessi;
- ***Giampaolo Pecorari***: Consulente con esperienza in direzione del personale maturato in contesti multinazionali complessi;
- ***Elisabetta Galbiati***: Psicologa e Psicoterapeuta con esperienza in dinamiche individuali e di gruppo;

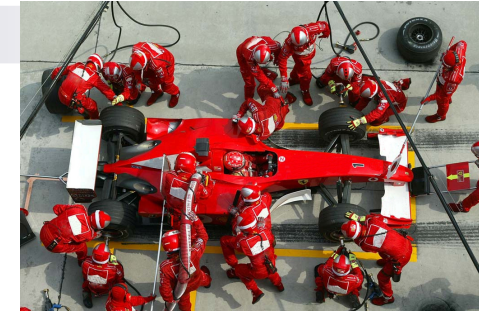
è in grado di interpretare con esperienza le risultanze dell'analisi individuando le potenziali aree di criticità e le azioni di possibile miglioramento .

**PIT-STOP HR** ha la durata di **2 mezza giornate**:

1° mezza giornata : formazione e survey

2° mezza giornata : presentazione al management (opzionale in plenum) dei risultati della survey e presentazione delle azioni migliorative.

# Contenuti



Il format **PIT-STOP HR** si basa su 16 domande appositamente individuate in relazione ad un percorso a tappe in grado di rispondere ai seguenti quesiti:

## **I° TAPPA: STRUMENTI e PROCEDURE**

indaga sulle necessità fondamentali di dipendenti e manager; gli strumenti a disposizione per lo svolgimento del proprio ruolo, le procedure, l'organizzazione e la propria Job Description.

## **II° TAPPA: JOB e GERARCHIA**

L'area d'indagine è rivolta al proprio personale contributo e di come questo sia percepito dalle gerarchie; se si ritiene di svolgere bene il proprio lavoro e se il capo apprezza il nostro contributo. Esplora merito, autostima e conseguentemente entusiasmo e appartenenza (brand pride). E' un indicatore anche delle capacità dei manager di gestire i collaboratori.

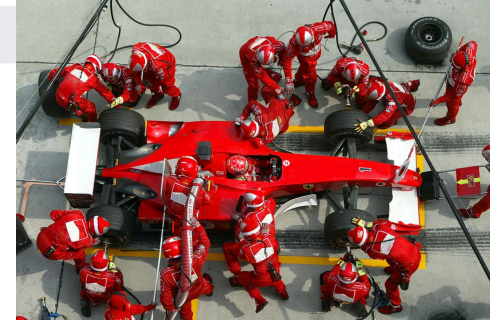
## **III° TAPPA: GRUPPO**

L'area d'indagine è il proprio personale contributo e di come sia percepito dagli altri, della valutazione e consapevolezza del ruolo nell'organizzazione.

## **IV° TAPPA: CRESCITA e INTEGRAZIONE**

Quest'area è considerata "*il filo di lana*", dove viene esplorato il livello di integrazione nel team e nella società, la capacità dei singoli di contribuire al successo di se stessi e della società. L'arrivo è impossibile da raggiungere se non si percorrono le diverse tappe.

# Vincenzo Panza



**Vincenzo Panza** vanta un'esperienza di oltre vent'anni in contesti multinazionali complessi avendo ricoperto posizioni di vertice in vari ambiti aziendali e in vari settori merceologici, dall'industria al trade:

- Dal 1988 al 1992 : **SIEMENS TELECOMUNICAZIONI** → controller della divisione Trasmissioni
- Dal 1993 al 7/1995 : **SIEMENS AG (Muenchen - Germany)** → Product Line Controller Microwave systems
- Dal 7/1995 al 12/1996 : **ITALTEL** → Controller Far East
- Dal 1/1997 al 12/1997 : **ITALTEL** → CFO Divisione Trasporto e Accesso
- Dal 1/1998 al 12/1999 : **ITALTEL** → CFO Divisione Fibre Ottiche
- 1999 : **ITALTEL** (in parallelo alla carica di CFO Div. F.O.) → Capo Progetto SAP area Fin. Amm. & Contr.
- Dal 1/2000 al 9/2002 : **SIEMENS ICN** → Vice President Finance & Business Administration Div. Radio Mobile
- Dal 10/2002 al 9/2003 : **SIEMENS MOBILE COMM.** → Senior Vice President FBA Operations Div. Mobile Radio
- 2002 : **SIEMENS MOBILE COMMUNICATION** → definizione e implementazione Mod. 231
- Dal 10/2003 al 12/2004 : **SIEMENS MOBILE COMM.** → Co-Direttore Div. Mobile Radio
- Dal 1/2005 al 9/2005 : **SIEMENS spa** → Co-Direttore Div Mobile Devices (cellulari Siemens Mobile)
- Dal 10/2005 al 12/2006 : **BENQ MOBILE ITALY** → Membro del CdA, Amm. Delegato e CFO
- Dal 1/2007 al 6/2007 : **BENQ MOBILE ITALY** in liquidazione → Liquidatore
- Dal 7/2007 al 7/2008 : **TopPlus Consulting** → Presidente e Consulente
- Dal 8/2008 al 5/2010 : **ELECTRONICPARTNER ITALIA** → Amministratore Delegato
- Dal 7/2010 al 3/2011 : **WISSENLUX** → Amministratore Delegato - Business Development & Strategies
- Dal 1/2009 : **ALER MILANO** → Presidente Organismo di Auditing Specifico e Due Diligence
- Dal 4/2012 : **ACSM-AGAM** → Membro del Consiglio di Amministrazione, Membro dell'OdV, Membro Comitato per la remunerazione dell'alta dirigenza

# Giampaolo Pecorari

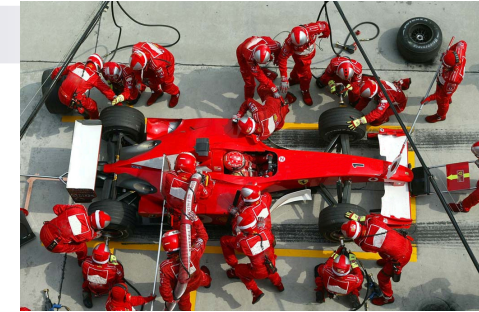


**Giampaolo Pecorari** vanta una vasta esperienza in contesti multinazionali complessi avendo ricoperto posizioni di rilievo in ambito Human Resources:

- Dal 1985 al 1992 : **ITALTEL-Direzione del Personale** → HR Professional Staff Dr.ssa Marisa Belisario
- Dal 1992 al 1996: **ITALTEL TELEMATICA Direzione del Personale** → HR Manager
- Dal 1996 al 2000: **SIEMENS TELEMATICA Marketing** → Marketing Manager
- Dal 2000 al 2002: **SIEMENS Information Comm & Networks** → Responsabile Formazione Tecnica
- Dal 2002 al 2004: **SIEMENS Spa** → Training Manager
- Dal 9/2004 al 9/2005: **SIEMENS Spa** → HR Senior Manager
- Dal 9/2005 al 6/2007: **BenQ MOBILE ITALY** → Human Resources
- Dal 3/2009 al 5/2010: **ELECTRONICPARTNER ITALIA** → Direzione del Personale
- Dal 9/2007 : **SCUOLA DI PALO ALTO** → Consulente Direzione HR



# Elisabetta Galbiati



**Elisabetta Galbiati** psicologa, psicoterapeuta: svolge attività clinica individuale, incontri e percorsi di gruppo, formazione.

- Dal 2005 ad oggi : Attività di LIBERA PROFESSIONISTA
- Dal 2006 : Collabora con il CENTRO STUDI ZEFIRO – Ricerca e formazione in psicologia
- Dal 2010 : si occupa di C & B – Sicurezza prevenzioni incendi → Collaborazione per l'adempimento del Dlgs 81/08

Ospite di diverse trasmissioni televisive e relatrice a convegni si è inoltre occupata di:

- Prevenzione del disagio giovanile
- Stress da lavoro Dlgs 81/08
- Giovani e lavoro
- Gli anziani: ruolo sociale, problematiche, risorse
- Teoria e tecniche di comunicazione, orientate alla risoluzione di problemi e alla cooperazione
- Il linguaggio delle immagini
- Le regole e il potere positivo dei no
- Colloquio di selezione
- Come difendersi da truffe e raggiri