

LIQUIGAS

Il Progetto Copernico: le persone al centro

20 maggio 2010

La strategia di sviluppo aziendale: il Progetto Copernico

CRESCITA
(COMMERCIALE)

EFFICIENZA
(AZIENDALE)



CAMBIAMENTO
(CULTURALE)

**L'integrazione dei tre percorsi per
la creazione di valore**

LIQUIGAS

Per creare valore e sviluppare business

- **Nuovi processi e nuovi strumenti**
- **Nuova struttura (Filiale e Sede)**
- **Controllo e indicatori di performance**



LIQUIGAS

La nuova organizzazione

Com'era	Com'è
11 Filiali	9 Filiali
51 Uffici ricevimento ordini	9 Customer service
60 Uffici commerciali/basi di carico (1)	26 basi di carico presidiate 31 basi di carico automatizzate
12 Impianti di imbottigliamento + 1 centro retesting	9 Impianti di imbottigliamento + 2 centri di ricollauda
32 Zone di vendita	23 Aree commerciali
Servizi nelle filiali	Principali servizi in Sede
Basso livello di automazione	IT focalizzato sull'efficienza interna e sui clienti

**8 mln
Euro**

LIQUIGAS

La nuova organizzazione

**Quando il contesto intorno a noi cambia
anche la nostra vita e il nostro modo di
lavorare devono cambiare**



**Bisogna “potenziare” le persone, coinvolgerle
attivamente e renderle in grado di
Lavorare in modo diverso**

LIQUIGAS

La necessità aziendale

**Ri-orientare la cultura interna Liquigas per favorire
l'adozione di comportamenti coerenti con le
evoluzioni organizzative derivanti dal
Progetto Copernico e dalla visione strategica**



**Azioni immediate e concrete
con effetti tangibili e durevoli**

LIQUIGAS

Le priorità di intervento

1

ALZARE LA MOTIVAZIONE AL CAMBIAMENTO

- Coinvolgere attivamente le persone nel cambiamento
- Rinforzare le aspettative positive legate al cambiamento
- Superare le resistenze al cambiamento

2

COSTRUIRE UNA IDONEA LEADERSHIP E NUOVA CULTURA AZIENDALE

- Rinforzare il commitment e l'azione di governo del management
- Favorire l'azione proattiva e costruttiva delle risorse
- Abbattere gli ostacoli tra centro e filiale
- Allineare mentalità e comportamenti

3

SUPPORTARE L'EFFICIENZA DEI PROCESSI

- Ridurre frazionismo e burocrazia inutile
- Garantire la formazione continua
- Accelerare l'orientamento al cliente (interno ed esterno)
- Potenziare i sistemi di knowledge management

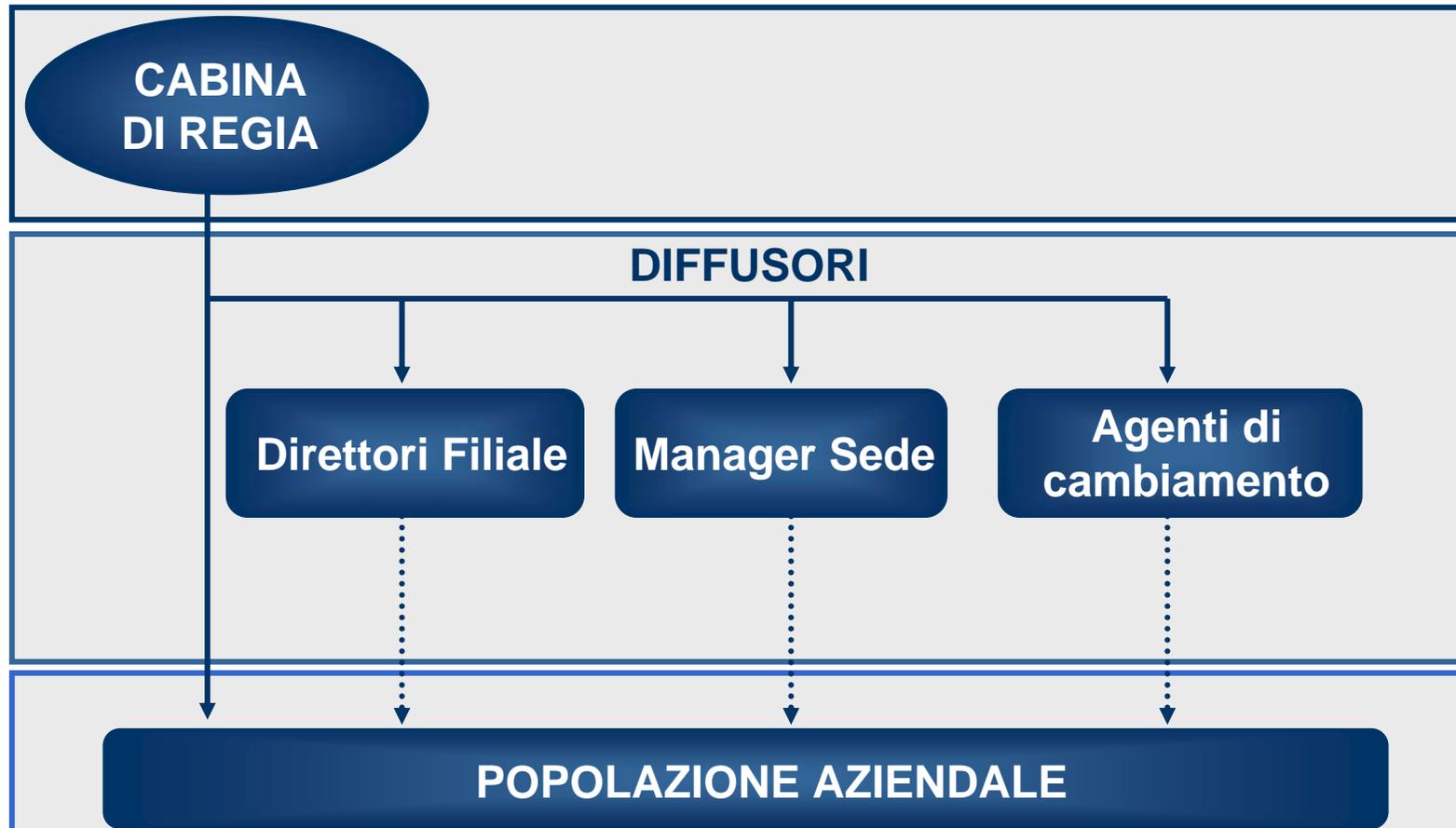
4

POTENZIARE LE LEVE DELLA COMUNICAZIONE

- Gestire più efficacemente la comunicazione del cambiamento
- Migliorare interattività e trasparenza della comunicazione
- Migliorare la credibilità delle informazioni
- Supportare l'evoluzione del Progetto Copernico

LIQUIGAS

I “moltiplicatori” del cambiamento



Il nuovo modello di leadership



I cantieri del cambiamento

- **Network dei Dirigenti** (con blog e incontri periodici): *per sviluppare competenze manageriali*
- **Adotta una Filiale:** *per stringere il rapporto tra Sede e Filiale*
- **Team A.R.C.O.:** *per accelerare il cambiamento operativo e coinvolgere nuove risorse*
- **Formazione:** *per professionalizzare le persone ai nuovi compiti*
- **Punti aperti:** *per aggiornare le persone sullo stato di avanzamento dei cantieri*

Alcuni risultati

Cosa pensavano (2009) all'avvio di Copernico

Le paure del cambiamento ...



> **PERDITA**

- > *di entusiasmo*
- > *di fiducia*
- > *di consenso*
- > *di contatto con i colleghi*



> **(AUTO)ESCLUSIONE**

- > *dal nuovo contesto aziendale*
- > *dal Progetto*
- > *dai processi organizzativi*
- > *dal raggiungimento degli obiettivi*



> **INADEGUATEZZA PROFESSIONALE**

- > *mancato sviluppo professionale*
- > *conformismo e appiattimento decisionale*

Cosa pensano (2010) oggi ... ad un anno dal cambiamento

Le conseguenze del cambiamento...

	CULTURA	RUOLO
... verso di me (soggettivi)	<ul style="list-style-type: none">➤ Curiosità e apertura➤ Disponibilità/Consapevolezza verso il cambiamento➤ Serenità, sicurezza e fiducia➤ Elasticità nell'affrontare il cambiamento	<ul style="list-style-type: none">➤ Visione manageriale➤ Conoscenza obiettivi➤ Strumenti "di ruolo" per affrontare cambiamento
... verso gli altri (relazionali)	<ul style="list-style-type: none">➤ Confronto➤ Responsabilizzazione➤ Stimoli nuovi	<ul style="list-style-type: none">➤ Comunicazione attiva con riporti➤ Modello di Leadership da agire
... verso l'Azienda (operativi)	<ul style="list-style-type: none">➤ Appartenenza➤ Lavoro per priorità➤ Modelli di riferimento unici	<ul style="list-style-type: none">➤ Pressione per scadenze➤ Organizzazione lavoro➤ Rilascio strumenti di lavoro➤ Distrazioni ricorrenti