

LIQUIGAS

Il Progetto Copernico: le persone al centro

20 maggio 2010

La strategia di sviluppo aziendale: il Progetto Copernico

**CRESCITA
(COMMERCIALE)**

**EFFICIENZA
(AZIENDALE)**



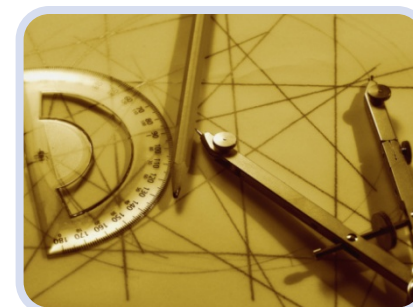
**CAMBIAMENTO
(CULTURALE)**

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

LIQUIGAS

Per creare valore e sviluppare business

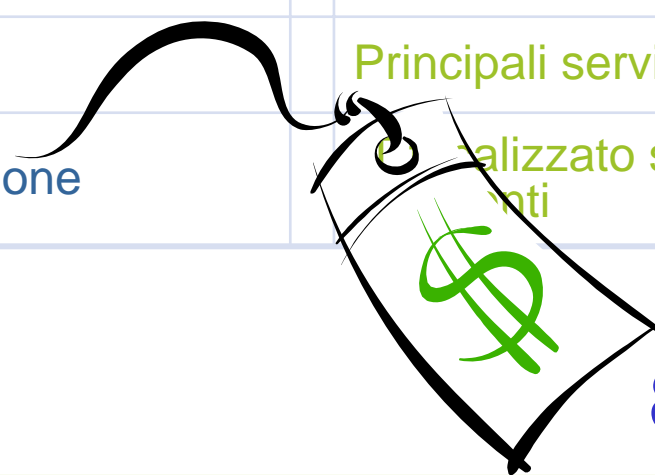
- **Nuovi processi e nuovi strumenti**
- **Nuova struttura (Filiale e Sede)**
- **Controllo e indicatori di performance**



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 ricollaudo
32 Zone di vendita	23 Aree commerciali
Servizi nelle filiali	Principali servizi in Sede
Basso livello di automazione	Realizzato sull'efficienza interna e anti



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**

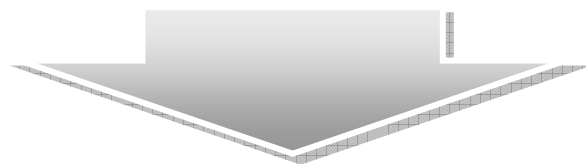


**Bisogna “potenziare” le persone, coinvolgerle attivamente
e renderle in grado di
Lavorare in modo diverso**

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

La visione

*Trasformare il Progetto Copernico in uno "spazio"
(fisico ed emotivo) dove coinvolgere le persone Liquigas per
partecipare e contribuire in prima persona al cambiamento in atto e
allo sviluppo aziendale*

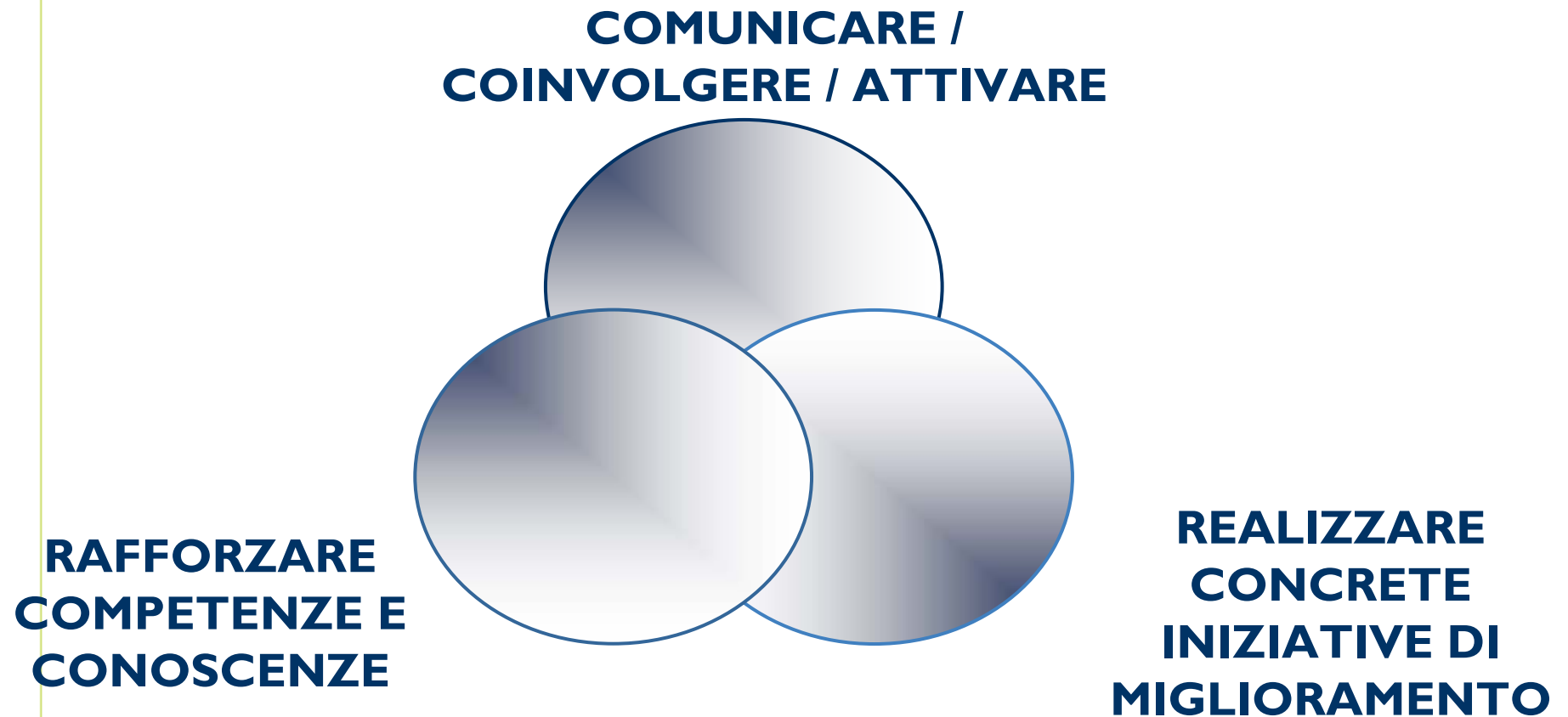
VIVERE COPERNICO ...

LIQUIGAS

Infatti ...

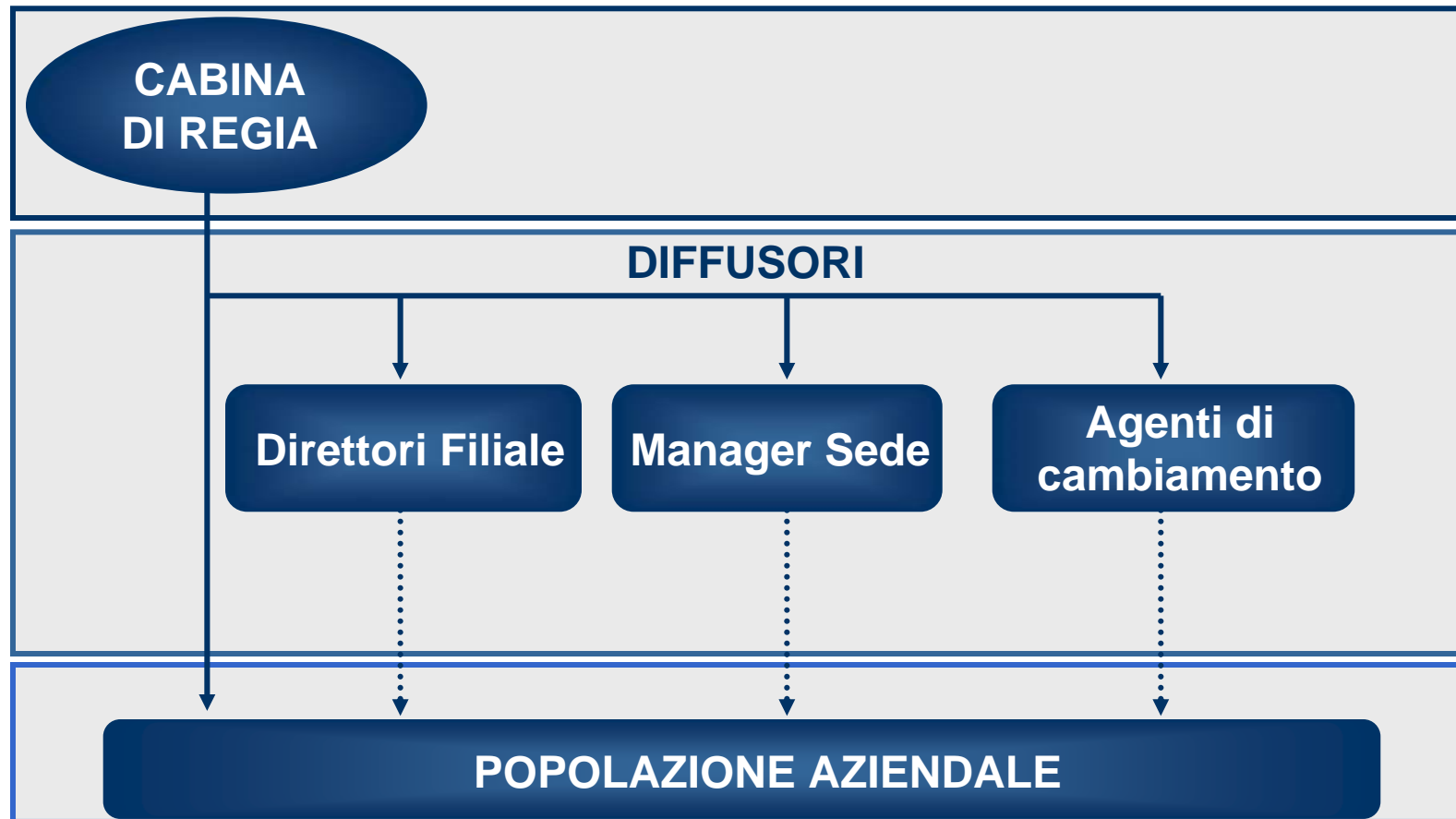


La leve del programma



LIQUIGAS

I “moltiplicatori” del cambiamento



Il nuovo modello di leadership



La leadership diffusa

LEADING CHANGE

Sviluppare il cambiamento
creando consapevolezza diffusa
nelle persone

LEADING BUSINESS

raggiungere i risultati
sprigionando energie e
partecipazione emotiva

LEADING PEOPLE

Valorizzare le persone
supportando i
comportamenti dei leader

LIQUIGAS

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 ARCO: 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 i Dirigenti 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 oggi ... ad un anno dal cambiamento

Le conseguenze del cambiamento

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