

# Descrizione del Profilo Naturale

Questa sezione consente di avere una visione ampia e la comprensione dello stile comportamentale naturale della persona. Da questa descrizione, si arriverà a una comprensione più profonda di come la persona reagisce alla necessità di risolvere i problemi, affrontare nuove sfide, esercitare la sua influenza, adattarsi al cambiamento, rispondere alle regole e alle procedure imposte da altri, nonché della sua capacità di controllare i suoi impulsi ed emozioni.

Cristiano è una persona precisa e cerca la perfezione e un metodo in tutto ciò che fa. È molto orientata ai dettagli. È esigente con se stessa e con gli altri. Grazie alla sua spiccata propensione verso le regole, cercherà armonia e ordine. Riesce a semplificare e mettere ordine nei contesti ambigui o caotici.

In generale, le piace lavorare senza vincoli di tempo, ama gestire le risorse disponibili e organizzarsi in base ad esse.

Si sforza di svolgere in modo obiettivo e razionale il suo lavoro. Si distingue per la sua capacità analitica, la capacità di lavorare con i dati e le informazioni dettagliate.

Nel suo approccio al lavoro, cerca qualità e perfezione, il che, nei contesti urgenti, gli può creare un certo stress.

Nel suo approccio verso gli altri ha uno stile diplomatico e oggettivo. Le piacciono gli ambienti privi di conflitti. Cerca armonia e collaborazione nel team. Le piace aiutare, facilitare o formare i suoi collaboratori o colleghi, tuttavia, può apparire una persona rigida e poco flessibile a causa della sua propensione a regole e procedure.

Il suo approccio ai risultati è più strategico che competitivo. Tende a muoversi con cautela e cercherà risultati a medio o lungo termine e duraturi. Probabilmente investirà più tempo ed energia valutando possibili strategie e cercando l'alternativa migliore, privilegiando sempre un rischio controllato. Se non si sente al sicuro, preferisce non correre troppi rischi.

Cercherà di bilanciare i risultati economici con altri obiettivi dell'azienda. Per raggiungere i risultati, svilupperà in dettaglio strategie e piani d'azione basati su processi e metodologie chiari.

In genere, per questa persona è facile comunicare ed è capace sia di ascoltare che di esprimersi. Si comporta in modo cauto nella comunicazione e privilegia la logica e la razionalità nel discorso rispetto al lato emotivo.

È una persona mediamente estroversa e le piace lavorare con gli altri. Riesce a interagire con facilità all'interno del team e diventare parte integrante di esso. È socievole e ama interagire, specialmente in ambienti piacevoli e positivi.

Il suo approccio discreto e la sua propensione ad essere servizievole e aiutare le persone gli permette di ispirare fiducia negli altri, diventando una persona adatta al mentoring / facilitazione. I collaboratori e colleghi si rivolgeranno facilmente a Cristiano per trovare supporto e aiuto, sia a livello personale che professionale.

approccio logico e basato sulle regole per difendere il suo punto di vista, evitando, ove possibile, valutazioni soggettive o senza una solida base argomentativa.

Non ha problemi a seguire criteri, procedure o istruzioni, purché le sia consentito di farlo in modo efficiente o efficace.

È una persona di grande coscienza. È molto interessata ad assumersi responsabilità e a fare il suo lavoro con eccellenza, superando le aspettative. Cerca di essere efficiente affidandosi a fatti e dati e a trasmetterli nel modo appropriato.

È generalmente tollerante e ha una grande volontà di riconoscere e rispettare le idee e le opinioni degli altri.

Di fronte a situazioni difficili, preferisce avere uno stile discreto e diplomatico, preoccupandosi dell'impatto che potrebbe avere sugli individui e le organizzazioni.

Può adattarsi al cambiamento, purché il processo di trasformazione abbia un obiettivo chiaro, ben definito nel tempo, segua un procedimento prestabilito e sia d'aiuto per raggiungere l'eccellenza organizzativa. Può utilizzare tutto il suo potenziale, specialmente nelle culture organizzative innovative e dello sviluppo. A sua volta, può apportare un valore straordinario nei contesti organizzativi in cui è necessario creare strutture e procedure. Sarà efficiente nell'influenzare gli altri in maniera "non aggressiva" attraverso la trasmissione di informazioni dettagliate o specialistiche. Per ottenere la massima performance, Cristiano preferisce lavorare al proprio ritmo e prendersi più tempo per migliorare la qualità.

Cristiano è una persona di una grande coscienza. Gli preme molto fare un buon lavoro. Cercherà di essere efficiente al dipendere da fatti e dati, essendo esatto, consistente, stabile, leale, cooperativo e collaborativo nel suo lavoro.

Cristiano è generalmente tollerante e disposto a riconoscere e rispettare le idee e opinioni altrui. Di fronte a situazioni difficili preferisce essere discreto e diplomatico, preoccupandosi di essere leale nei confronti di persone e organizzazioni.

Cristiano apprezzerà un trattamento di riguardo da parte di un superiore di cui rispetti il giudizio e imparzialità. Cristiano può cercare conferme dai suoi superiori riguardo alla sua performance.



# Indice di Consistenza



Le informazioni contenute nel report sono coerenti e consistenti, per questo motivo sono valide per l'interpretazione e solida base per il processo decisionale.

## Grafico PDA

### R Asse del Rischio



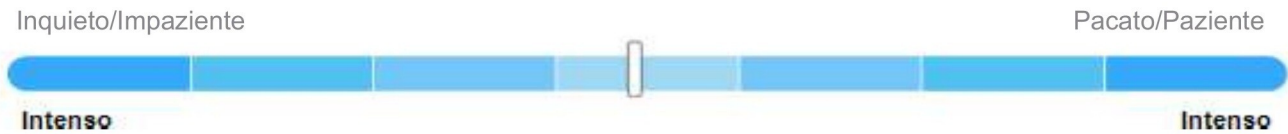
È una persona affabile e cauta. Preferisce non correre troppi rischi ed è motivata principalmente da ambienti privi di tensioni e scontri. Di solito assume un comportamento riservato. A volte, di fronte alle pressioni dell'ambiente circostante, può assumere una posizione un po' distante e non conflittuale.

### E Asse dell'Estroversione



È una persona che interagisce con gli altri senza grandi inconvenienti e di solito è estroversa. Spesso si avvicina agli altri e mostra un moderato grado di interesse.

## P Asse della Pazienza



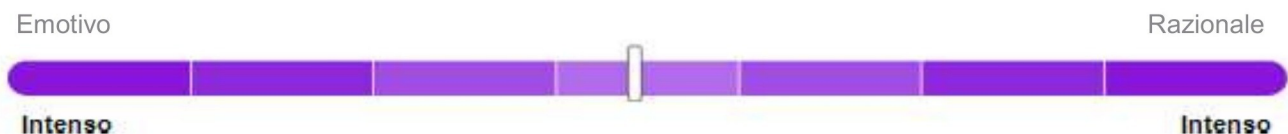
È una persona generalmente attenta. Può reagire positivamente ai cambiamenti ma anche tollerare una certa routine. Anche se le piacciono la varietà e il cambiamento, devono essere preferibilmente pianificati.

## N Asse delle Norme



È una persona che apprezza l'ordine, i contesti ben definiti e seguire le regole. Mostra grande apertura e accettazione delle idee o dei suggerimenti degli altri. È attenta ai particolari, perfezionista e precisa. È molto collaborativa. A volte può sembrare arrendevole, sulla difensiva o estremamente adattabile.

## A Asse dell'Autocontrollo



Manifesta un autocontrollo equilibrato e maturo, quindi non una tendenza chiaramente emotiva o chiaramente razionale. Ciò implica che, in base alla situazione, possa eventualmente mostrarsi più razionale e fredda, ma anche sensibile fino ad essere emotivamente coinvolta al momento di prendere decisioni o gestire un team.

È importante comprendere che non tutte le caratteristiche descritte nel presente report si manifesteranno simultaneamente e con la stessa intensità. È più probabile che la persona veda solo alcune di queste caratteristiche. Più è alto il punteggio per ogni asse, più evidente sarà il comportamento e più caratteristico sarà il profilo professionale della persona.

**IMPORTANTE:** In ottime condizioni dell'ambiente la gran maggioranza delle persone può avere la capacità di realizzarsi adeguatamente in qualsiasi delle seguenti competenze. Ci riferiamo a "ottime condizioni" quando nell'ambiente lavorativo si diano alcune delle seguenti condizioni: buona leadership, motivazione, riconoscimento, supporto e formazione tra altre.

## Abilità operative

Implica l'abilità di trasformare la strategia in obiettivi specifici e piani di azione, assicurandosi che l'organizzazione/settore applichi le procedure gestendo il rischio in modo efficace. Assegna chiaramente responsabilità e autorità.



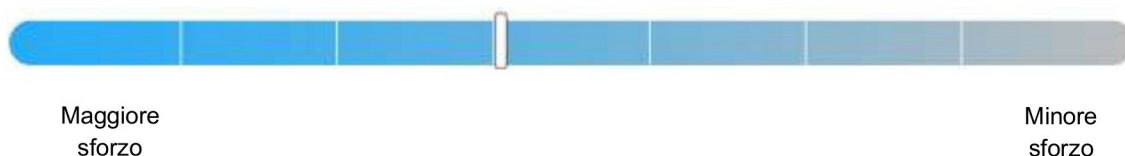
## Autocontrollo

E' la capacità di mantenere il controllo e calma davanti a situazioni difficili, per raggiungere gli obiettivi personali o dell'organizzazione. Implica gestire con energia e motivazione condizioni costanti di stress.



## Capacità di negoziazione

E' l'abilità per concretare negoziazioni difficili, sviluppare alleanze e società nel lungo termine, che portino benefici a entrambe le parti. Implica identificare gli interessi dell'altra parte, saper comunicare opportunamente i propri interessi e identificare aree comuni per arrivare ad accordi vincere-vincere. Se ha la capacità di gestire le emozioni in favore della negoziazione.



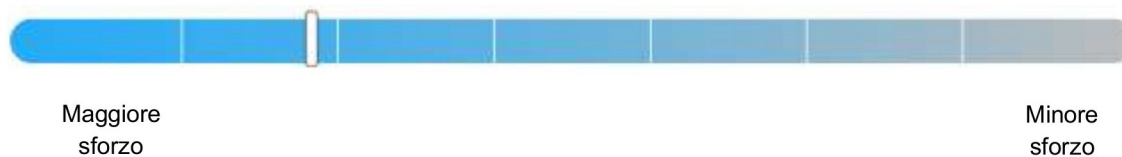
## Comunicazione

Capacità di generare e trasmettere informazioni in modo assertivo, opportuno e bidirezionale, adeguando il linguaggio verbale e non verbale alle diverse platee, per raggiungere gli obiettivi stabiliti.



## Direzione di persone

Significa usare l'autorità che la posizione conferisce in forma appropriata ed effettiva, ottenendo il compromesso degli altri per far sì che facciano quello che è adeguato per l'organizzazione. Implica dare indicazioni concrete in alcuni casi e fare responsabili le persone per la loro performance nell'organizzazione, e confrontare se necessario.



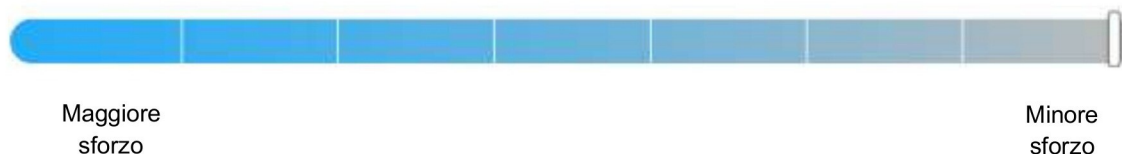
## Fiducia in sé stessi

E' il convincimento/sicurezza che è capace di realizzare un buon lavoro, compiere con la missione assegnata e scegliere l'approccio adeguato – per il ruolo e per l'organizzazione – per superare i problemi. Questo include affrontare nuove e crescenti sfide con un'attitudine di fiducia nelle proprie capacità, decisioni o punti di vista.



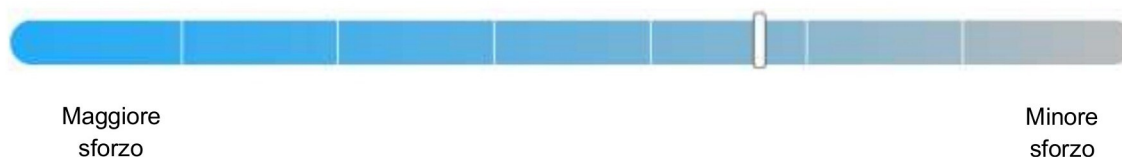
## Flessibilità

E' la capacità di adattarsi e lavorare efficacemente a diverse situazioni, con persone o gruppi diversi. Chi possiede questa competenza sarà capace di comprendere e avvalorare posizioni diverse o punti di vista opposti, adattando il suo approccio mentre la situazione cambiante lo richieda e promuovendo i cambiamenti dell'Organizzazione o delle responsabilità a suo carico.



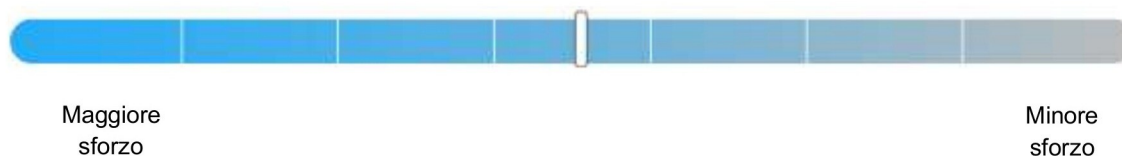
## Impatto e influenza

Implica l'intensione di persuadere, convincere o influenzare gli altri per avere le persone dalla sua parte o che supportino i suoi piani. Implica desiderio di produrre un determinato impatto nelle persone che possano influenzare i suoi piani, creare in loro una concreta impressione o far sì che facciano le cose come vuole lui.



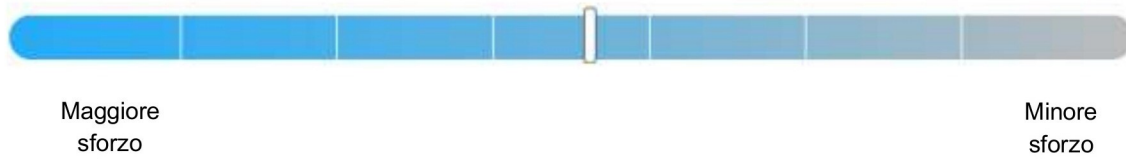
## Iniziativa

E' la disposizione di agire in modo proattivo; implica la ricerca di nuove opportunità, migliori modi di fare le cose o risolvere problemi.



## Innovazione

Implica creare qualcosa di diverso o all'avanguardia. Realizza cose nuove che migliorano la performance propria e di altri.



## Lavoro in gruppo e cooperazione

Implica lavorare in collaborazioni con altri, far parte di un gruppo, lavorare insieme e avere un interesse genuino per gli altri; come opposto a farlo in modo individuale o competitivo. E' la vocazione per partecipare e far partecipi gli altri nella costruzione di una visione condivisa. Chi possiede questa competenza sarà capace di costruire squadre di lavoro con alte performance e aiutare gli altri attraverso la fiducia, delega, partecipazione e coaching.



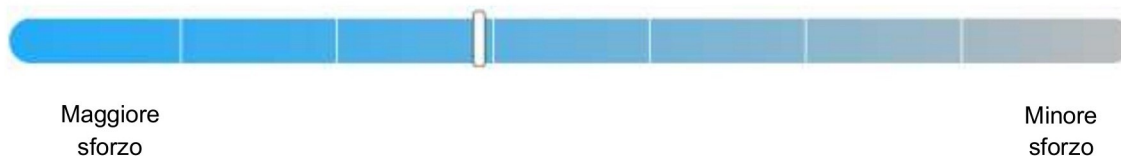
## Leadership

E' la capacità di dirigere gruppo o squadre di lavoro verso il raggiungimento di obiettivi comuni. Implica l'abilità di guidare gli altri.



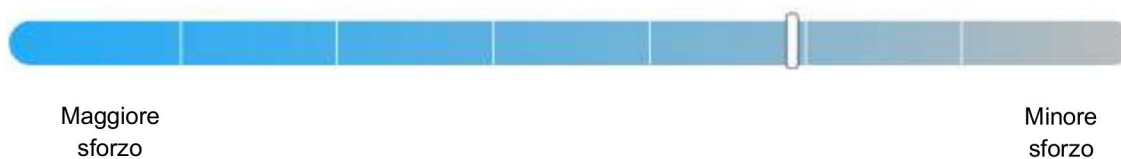
## Orientamento ai risultati

E' la preoccupazione per stabilire, accettare e raggiungere mete sfidanti. Implica cercare di migliorare/superare standard di performance passate (proprie e di altri) o riuscirci dove nessuno prima l'ha fatto, senza rassegnarsi davanti alle difficoltà.



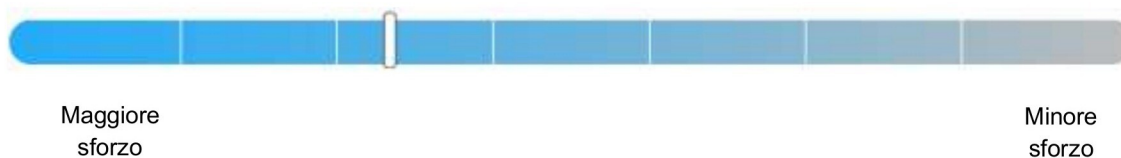
## Orientamento al cliente

E' la capacità di comprendere e gestire i rapporti con clienti interni, promuovendo e mantenendo una solida rete di clienti e/o associazioni. Implica assicurare che l'organizzazione/settore raggiunga gli obiettivi commerciali, attraverso l'approvvigionamento di prodotti e servizi di alta qualità.



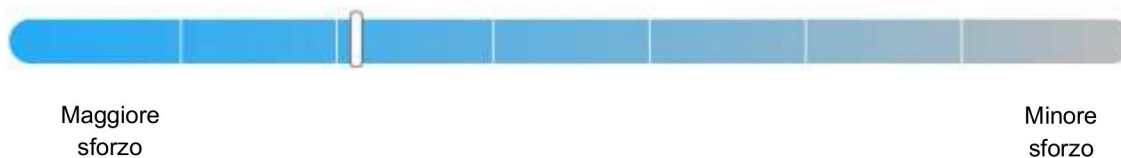
## Orientamento al mercato

E' la capacità di capire le dinamiche del mercato di riferimento. Implica comprendere le forze competitive del mercato, includendo le strategie della competenza per raggiungere un posizionamento competitivo e dare valore aggiunto al cliente.



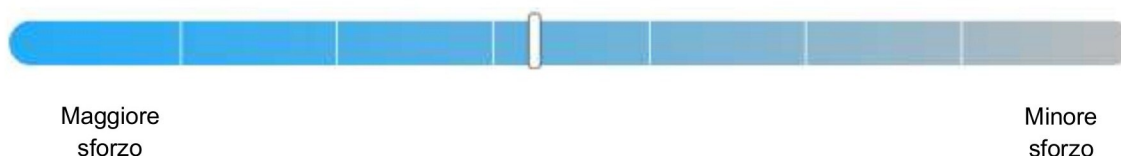
## Risoluzione di problemi e presa di decisioni

Capacità di identificare e analizzare informazioni rilevanti, ottenere conclusioni, valutare l'impatto e prendere decisioni basate nelle alternative stabilite.



## Sensibilità interpersonale

E' la capacità di interpretare e capire i pensieri, le condotte, i sentimenti e le preoccupazioni delle persone (colleghi, collaboratori o supervisori) espressi in maniera verbale o tacita. Implica avere empatia e abilità di osservazione.



## Sensibilità politica

E' la capacità di comprendere, interpretare e partecipare nei rapporti di potere nell'azienda e in altre organizzazioni. Comprende e gestisce le relazioni con i clienti interni per identificare le persone chiavi che possano risolvere problemi in un momento dato. E' abile nel comunicare e far comprendere internamente le azioni e procedure.



# Stile di Leadership

Indipendentemente dalla posizione o dal ruolo che svolga, ognuno manifesta uno stile di leadership individuale. Qui si descrive come si comporta di fronte alla necessità o alla responsabilità di dover dirigere gli altri. I capitoli Comunicazione e Influenza, Processo Decisionale e Stile di Gestione del team descrivono e consentono di avere una visione ampia e la comprensione dello stile di leadership della persona.

Cristiano dirige in modo esigente e costruttivo. Nella sua leadership mostra uno stile democratico e partecipativo. Incoraggia la partecipazione congiunta, lo scambio di idee e opinioni e coinvolge il team nel processo decisionale, in particolare per le decisioni che hanno un impatto diretto sul team. Come leader, cercherà sempre di ottenere il meglio da ognuno. Trasmette fiducia e ottimismo al team.

Grazie alla sua elevata propensione alle regole, crea ambienti armoniosi e stabili.



## Stile di leadership dei team

- Cristiano creerà un ambiente collaborativo nel suo team, evitando ambienti troppo competitivi. Per questa persona è importante che tutti si sentano a proprio agio e che l'ambiente di lavoro sia il più stabile e armonioso possibile.
- Si mostra disponibile e manifesta interesse a conoscere le esigenze del suo team e del resto dell'azienda.
- È riconoscente verso i suoi collaboratori per il lavoro ben fatto e festeggia i successi del suo team / collaboratori.
- Ammette che si può sbagliare e che l'errore fa parte dell'apprendimento stesso, per cui incoraggerà il suo team ad assumere qualche rischio e prendere decisioni come parte del processo di apprendimento, tuttavia, monitorerà o seguirà da vicino il lavoro del team evitando possibili complicazioni.
- Una volta raggiunto un accordo, si aspetterà che altri aderiscano rigorosamente agli obiettivi e ai programmi concordati. È importante per lei che l'intero team segua le regole / politiche concordate.
- Non avrà problemi a conferire una certa autorità e un certo potere al team, ma, nel farlo, potrebbe esercitare un controllo eccessivo e, sebbene lo faccia in modo amichevole, alcune persone potrebbero trovarlo irritante.
- È possibile che abbia difficoltà a prendere le decisioni che potrebbero avere un impatto negativo sui suoi collaboratori.
- Incoraggia il suo team all'apprendimento continuo. Si sente a proprio agio a condividere con i suoi collaboratori esperienze di apprendimento significative. Può esercitare un mentoring molto efficiente.



## Presa di Decisioni

Questo indicatore consente di conoscere lo stile con cui vengono prese le decisioni quando sono disponibili determinate informazioni.

Tutte le decisioni seguono un processo comune che può essere descritto come un circuito chiuso che inizia con la consapevolezza di un problema, seguito dal riconoscimento di esso e dalla sua definizione. Successivamente, vengono analizzate le possibili alternative e le loro conseguenze. Una volta identificate le alternative, si valuta ciascuna di esse prendendo in considerazione i pro e i contro. Quest'analisi si svolge in un contesto particolare e si basa, da un lato, sull'equazione tra utili e perdite attesi (ad esempio, il rapporto tempo/costi) e, dall'altro, sull'esperienza e sull'apprendimento precedenti.

Infine, si seleziona la soluzione tra le alternative scelte e valutate, al fine di mettere in pratica la decisione.

- Cristiano è una persona cauta e, prima di prendere una decisione, dovrà essere sicuro che l'opzione scelta sia la migliore. Prima di prendere una decisione, valuterà tutte le alternative disponibili e l'impatto che potrebbero avere sull'azienda. Le decisioni con un impatto negativo sui collaboratori o su altri membri dell'azienda potrebbero risultargli difficili da prendere.
- Lo interessano i pareri degli altri, quindi si sentirà a proprio agio nel coinvolgere i suoi più stretti collaboratori per condividere con loro opinioni e idee, prima di prendere una decisione. Ha uno stile reattivo e aperto ai suggerimenti altrui.
- In generale, prenderà le sue decisioni con cautela evitando, per quanto possibile, di commettere errori.
- Le piace disporre del tempo sufficiente prima di emettere una decisione finale.
- Prenderà le sue decisioni utilizzando la logica e assumendo un rischio controllato.



## Influenza e comunicazione

- Comunica con uno stile diplomatico e oggettivo, evitando conflitti e cercando l'armonia e la collaborazione nel team.
- Sa comunicare, soprattutto in ambienti noti e nell'ambito della sua area di competenza.
- Comunica con trasparenza e in modo chiaro e logico. È una persona empatica e vicina e risveglia la fiducia negli altri.
- Le risulta facile convincere e avere un impatto sugli altri grazie alla sua capacità di fornire dati affidabili e obiettivi.
- Alcune volte, e per via del suo spiccato orientamento verso gli standard, può avere uno stile troppo dettagliato e tecnico nel trattare argomenti specialistici, concentrandosi più sui dettagli che sulla visione globale / sistemica.

