



**«La motivazione intrinseca del  
funzionario. Case history al  
passo con i nostri tempi»**

---

**UniSTUD, 7° Coordinamento nazionale  
delle Segreterie Studenti**

25 e 26 maggio 2023

# Il leone, la gazzella ed una PEC

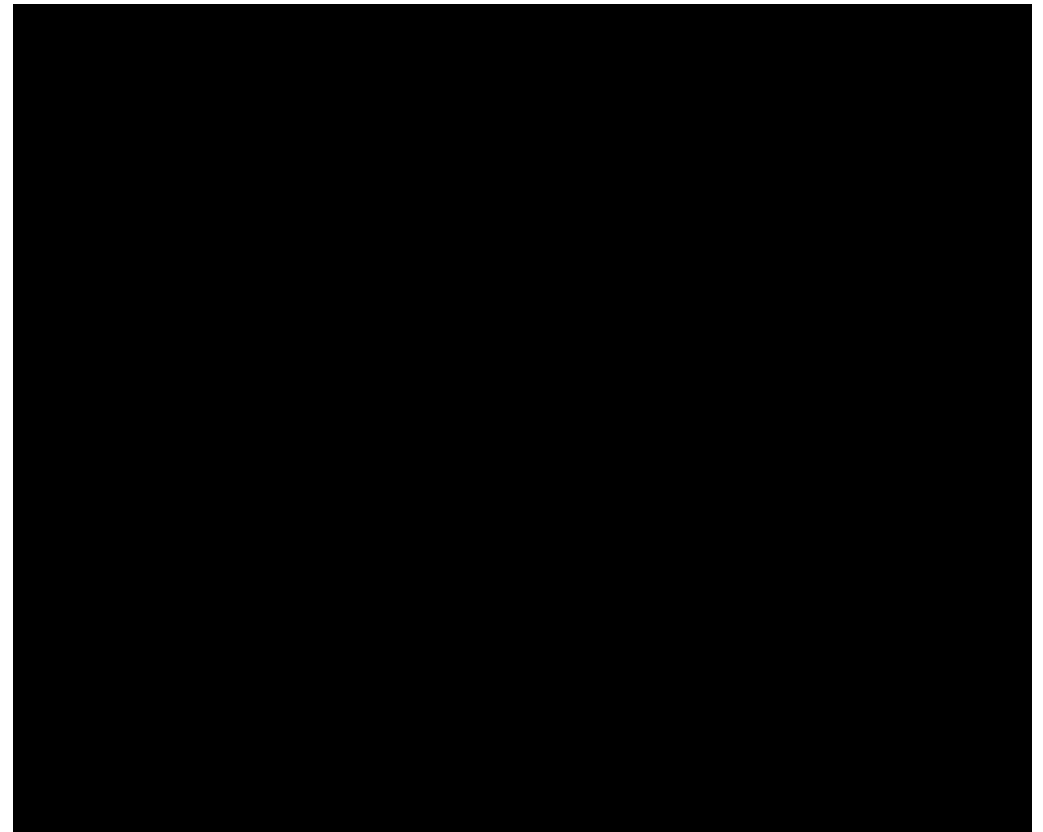
- *«Ogni mattina in Università, come sorge il sole, un funzionario si sveglia e sa che dovrà correre più dello studente o verrà ucciso. Ogni mattina in Università, come sorge il sole, uno studente si sveglia e sa che dovrà correre più del funzionario o morirà di fame. Ogni mattina in Università, come sorge il sole, non importa che tu sia funzionario o studente, l'importante è che cominci a correre. Perché sennò ti arriva una PEC».*



# Analisi del testo

---

- *Ogni mattina in Università, come sorge il sole, un funzionario si sveglia.*



# Analisi del testo

---

- *Ogni mattina in Università, come sorge il sole, uno studente si sveglia.*

# Analisi del testo

- In questo clima si ergono a paladini di giustizia delle figure che in Università fino a qualche tempo fa sembravano presenze da giorno della tesi...
- Che, a loro volta, hanno in tasca l'amuleto segreto dotato di un'arma segreta...
- La PEC!
- Che fortunatamente sta per scomparire a favore della REM!
- Andiamo bene!



# LA MOTIVAZIONE

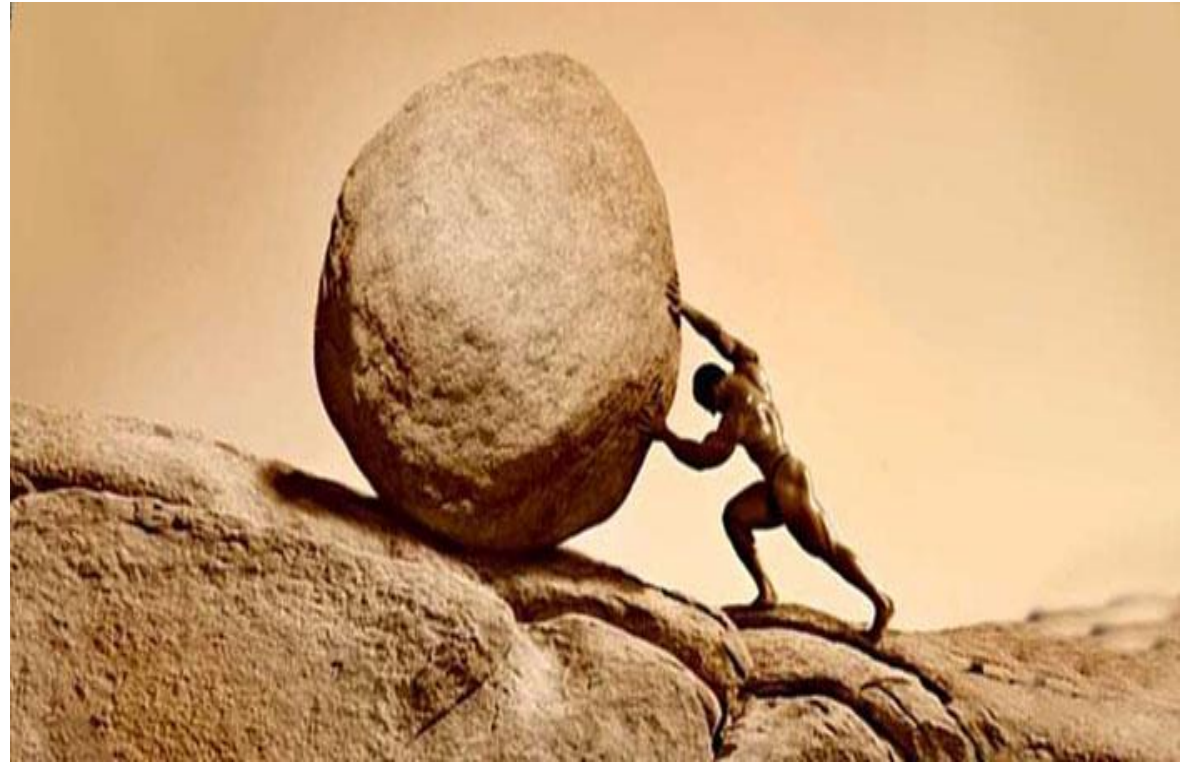
---

- LA MOTIVAZIONE È L'INSIEME DEI PROCESSI CHE GIUSTIFICANO L'INTENSITÀ, LA DIREZIONE E LA PERSISTENZA DELLO SFORZO DI UNA PERSONA PER IL RAGGIUNGIMENTO DI UN OBIETTIVO ORGANIZZATIVO



# LA MOTIVAZIONE

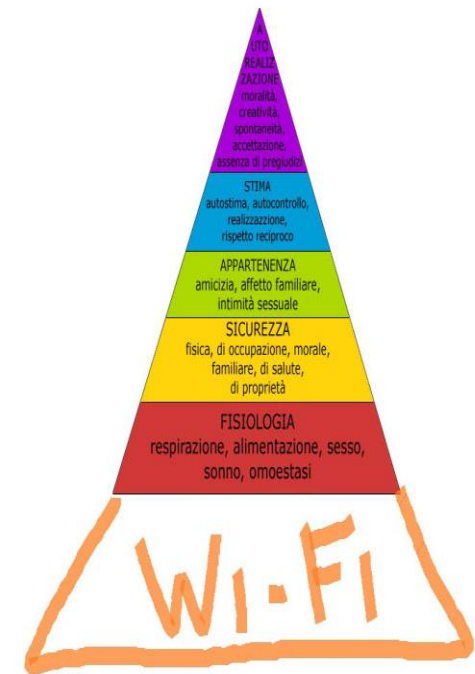
- L'INTENSITÀ come quantità di impegno di una persona, ed è il fattore sul quale tendenzialmente ci si concentra quando si parla di motivazione.
- DIREZIONE come vantaggio per l'organizzazione in termini di qualità dell'impegno.
- PERSISTENZA misura per quanto tempo una persona può (è in grado di) mantenere l'impegno. Tendenzialmente, una persona motivata mantiene l'impegno a lungo nel tempo.



# LA TEORIA DELLA GERARCHIA DEI BISOGNI (MASLOW)

IN OGNI ESSERE UMANO ESISTE UNA GERARCHIA DEI BISOGNI:

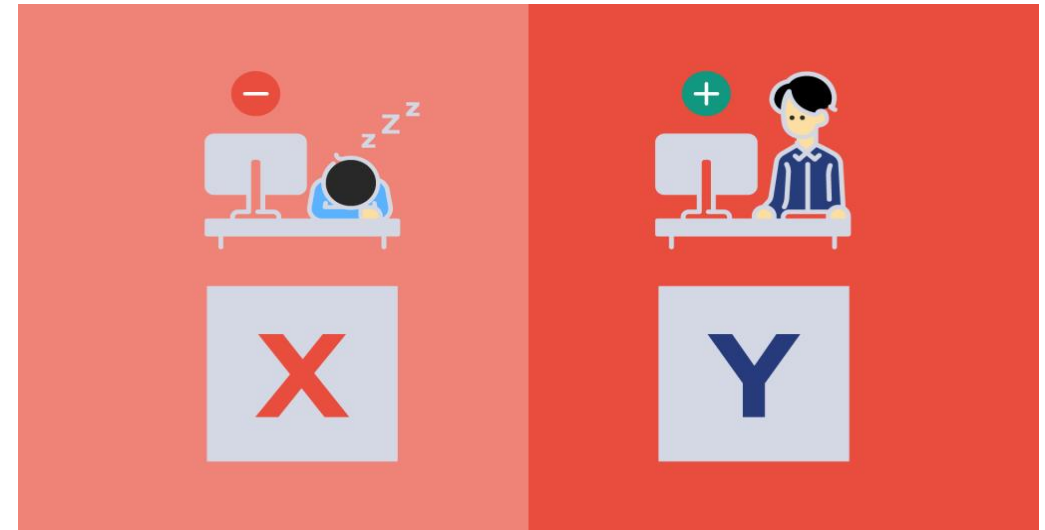
- 1. BISOGNI FISIOLGICI: fame, sete, ecc.
- 2. BISOGNI DI SICUREZZA: difesa, protezione da danni fisici/emotivi
- 3. BISOGNI SOCIALI: affetto, appartenenza, accettazione, amicizia
- 4. BISOGNI DI STIMA: rispetto di sé, riconoscimento, status
- 5. BISOGNI DI AUTOREALIZZAZIONE: crescita, esprimere il proprio potenziale, auto compimento





# LA TEORIA X E LA TEORIA Y

- LA TEORIA X SI FONDA SULL'ASSUNTO CHE I DIPENDENTI PROVANO UN DISPREZZO INNATO PER IL LAVORO E DEBBONO PERCIÒ ESSERE DIRETTI O PERSINO OBBLIGATI A SVOLGERLO
- LA TEORIA Y, AL CONTRARIO, SI FONDA SUL PRESUPPOSTO CHE I DIPENDENTI CONSIDERANO IL LAVORO NATURALE, COME IL RIPOSO E IL GIOCO E CHE, PERTANTO, LO ACCETTANO E SONO DISPONIBILI AD ASSUMERSI ANCHE DELLE RESPONSABILITÀ



# LA TEORIA DELL'AUTODETERMINAZIONE

- Le persone preferiscono sentire/avere il controllo sulle proprie azioni, pertanto la motivazione sarà compromessa ogni qualvolta un compito/lavoro, che prima veniva svolto liberamente, diventa un obbligo.



# IN PRATICA?



- Con le indennità di responsabilità?
- Con gli straordinari?
- Con le progressioni orizzontali?
- Con i permessi retribuiti?
- Con i congedi parentali?
- Con la malattia?

# NO, NON BASTA. SERVE UNA MENTALITA'!

Siamo responsabili di come costruiamo (rappresentiamo) la relazione con gli eventi che accadono.

Come la prendiamo (o ce la prendiamo) è una nostra precisa responsabilità.

**mentalità**

# MENTALITA' = CAMBIARE CONTINUAMENTE MODO DI PENSARE

«I problemi che affrontiamo non possono essere risolti allo stesso livello di pensiero in cui eravamo quando li abbiamo creati» Albert Einstein.

«Colui che non può cambiare la struttura stessa del suo pensiero non sarà mai in grado di cambiare la realtà, e per questo non farà mai alcun progresso»

Anwar-el-Sadat.



# SPUNTI.

---

- Se una cosa non funziona.
- Fare altro.
- Se non sappiamo cosa fare.
- Inventiamoci qualcos'altro.
- La comunicazione è definita dal risultato che ottiene.
- Imparare a fare domande precise, con rispetto.
- Tutto serve se funziona.
- Il sistema che ha prodotto il problema è l'ultimo che potrà risolverlo.
- L'efficienza si misura con l'azione fisica.



# QUESTIONE DI APPROCCIO.

---

- Gestire le obiezioni.
- Comprendere e applicare nuovi modelli operativi.
- Velocizzare i processi di problem solving.
- Obiettivi.



# QUESTIONE DI APPROCCIO.

- Attuare velocemente nuove procedure.
- Garantire risposte certe.
- Aumentare la capacità decisionale.
- Collaborare attivamente al processo produttivo.





# QUESTIONE DI APPROCCIO.

- Gestire il tempo è una perdita di tempo.
- Il tempo a nostra disposizione è prezioso e per questo motivo occorre ottimizzarlo comprendendo rapidamente ciò che serve.
- Se serve ascoltare: ascoltiamo.
- Se serve decidere: decidiamo.
- La motivazione è definita dal ritmo e dalla tempistica con cui prendiamo decisioni.



# QUESTIONE DI APPROCCIO.

---

- Comprendere il momento ed il bisogno.
- Richiedere riferimenti precisi.
- Rimanere sul presente.
- Respirare.



# QUESTIONE DI APPROCCIO.

- Ogni atteggiamento ha un impatto su se stessi e sugli altri.
- Il nostro atteggiamento può essere orientato verso le soluzioni o verso i problemi.
- Il nostro atteggiamento è condizionato dalle nostre convinzioni.
- Le convinzioni possono essere limitanti o potenzianti.



# CONCLUSIONI.

---

- La teoria è sempre utile se la pratica lo consente.
- L'università può aumentare la motivazione estrinseca con agevolazioni economiche e modalità alternative come lo smart working.
- Ma la differenza la farà sempre la persona con la propria mentalità, il proprio spirito di servizio e la propria capacità di autoregolazione.

---

*La differenza la fa  
la voglia.  
Sempre.*