



*Report di analisi del team*  
*Your team name*



# INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>1</b>
1.1 PARTECIPANTI	1
<b>2. SOMMARIO</b>	<b>2</b>
2.1 TEAM POTENTIAL	2
2.2 TEAM EFFECTIVENESS	2
2.3 TEAM COMMITMENT	2
<b>3. EGGUP TEAM FUNCTION</b>	<b>3</b>
3.1 BRAIN	3
3.2 HAND	3
3.3 PEOPLE	3
<b>4. DISTRIBUZIONE DEI TEAM ROLE</b>	<b>5</b>
4.1 TEAM ROLE	5
4.2 PROBLEM SOLVER	5
4.3 COWORKER	5
4.4 SCHEDULER	6
4.5 SURVEYOR	6
4.6 ACHIEVER	7
4.7 TEAM COORDINATOR	7
4.7.1 SENSITIVE TEAM COORDINATOR	7
4.7.2 COMPETITIVE TEAM COORDINATOR	7
4.8 DISTRIBUZIONE DEI TEAM ROLE (DETTAGLI)	7
4.8.1 RUOLI PREFERITI	9
<b>5. TRATTI DI PERSONALITA' INDIVIDUALI SECONDO IL IPIP BIG-FIVE FACTOR MARKER</b>	<b>10</b>
5.1 Name AAA	12
5.1.1 Punto di forza	12
5.2 Name BBB	12
5.2.1 Punto di forza	12
5.3 Name CCC	13
5.3.1 Punto di forza	13
5.4 Name DDD	13
5.4.1 Punto di forza	13

## LISTA DELLE TABELLE

Tabella 1 - Personale coinvolto	1
Tabella 2 - Punteggi massimi e medi per ciascuna Function	4
Tabella 3 - Migliori rappresentanti per ciascun ruolo.	7
Tabella 4 - Punteggi individuali IPIP Big-Five factor marker	11

## LISTA DELLE FIGURE

Figura 1 - Eggup Function	4
Figura 2 - Punteggi più alti e punteggi medi per ciascun ruolo (percentile)	5
Figura 3 - Achiever, distribuzione (percentile)	8
Figura 4 - Coworker, distribuzione (percentile)	8
Figura 5 - Scheduler, distribuzione (percentile)	8
Figura 6 - Surveyor, distribuzione (percentile)	9
Figura 7 - Problem Solver, distribuzione (percentile)	9
Figura 8 - Ruoli di team, distribuzione (percentile)	9
Figura 9 - Punteggi massimi e medi di team per ciascun IPIP Big-Five factor marker	11
Figura 10 - Punteggi IPIP Big-Five factor marker di Name AAA	12
Figura 11 - Punteggi IPIP Big-Five factor marker di Name BBB	12
Figura 12 - Punteggi IPIP Big-Five factor marker di Name CCC	13
Figura 13 - Punteggi IPIP Big-Five factor marker di Name DDD	13

# 1. INTRODUZIONE

Il presente documento descrive i risultati dell'analisi di team eseguita da Eggup per il team Your team name dell'organizzazione Your company.

In particolare:

- è evidenziato il potenziale di team e gli elementi che lo caratterizzano,
- è evidenziata la distribuzione degli Eggup Team Role e delle Eggup Team Function.

## 1.1 PARTECIPANTI

#	Nome e Cognome
1	Name AAA
2	Name BBB
3	Name CCC
4	Name DDD

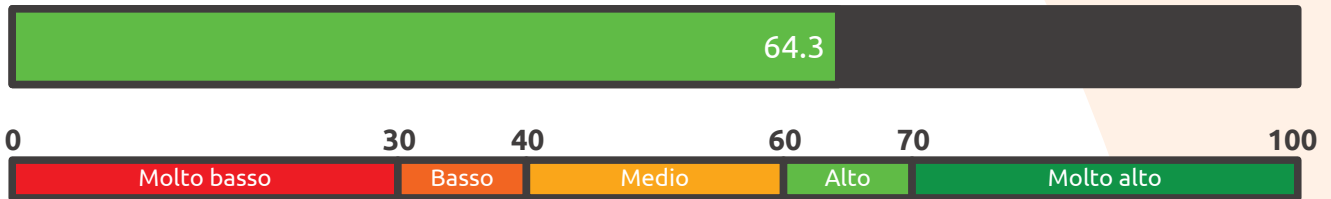
**Tabella 1 - Personale coinvolto**

## 2. SOMMARIO



### 2.1 TEAM POTENTIAL

Il valore di Team Potential rappresenta la capacità potenziale del team di performare in modo efficace ed efficiente.



### 2.2 TEAM EFFECTIVENESS

Il Team Effectiveness è un indicatore della capacità potenziale del team di raggiungere l'obiettivo.

Questo valore fa riferimento a tutti gli aspetti pratici e di sviluppo dei task per il raggiungimento dell'obiettivo.



### 2.3 TEAM COMMITMENT

Il Team Commitment è un indicatore del coinvolgimento emotivo potenziale del team. Questo valore fa riferimento agli aspetti emotivi e relazionali del team.



## 3. EGGUP TEAM FUNCTION

Le tre Eggup Team Function sono delle categorizzazioni sulla base delle quali si analizzano i seguenti aspetti di team:

- intellettuali (Brain),
- pratici (Hand),
- relazionali (People).



### 3.1 BRAIN

La Brain Function riassume le caratteristiche intellettuali del team e si riferisce alla capacità di:

- elaborare strategie,
- generare idee innovative,
- essere creativi,
- problem setting e problem solving.



### 3.2 HAND

La Hand Function riassume le caratteristiche delle capacità pratiche del team e si riferisce alla capacità di:

- sviluppare concretamente le attività,
- attuare le strategie,
- realizzare i task.



### 3.3 PEOPLE

La People Function riassume le caratteristiche relazionali del team e si riferisce alla capacità di:

- relazionarsi,
- comunicare.



**Figura 1 - Eggup Function**

Nella figura precedente è mostrato per ciascuna function:

- in arancione, il valore della function relativo agli individui che contribuiscono maggiormente a tale function,
- in giallo, il valore medio di team per tale function.

Maggiore sarà lo scarto tra il Best Score (arancione) e Average Score (giallo) maggiore sarà la dipendenza di quella specifica function da una o poche persone.

Function	Punteggio massimo	Punteggio medio
Hand	83.35	64.8
Brain	90.5	71
People	87.75	77.3

**Tabella 2 - Punteggi massimi e medi per ciascuna Function**

## 4. DISTRIBUZIONE DEI TEAM ROLE



### 4.1 TEAM ROLE

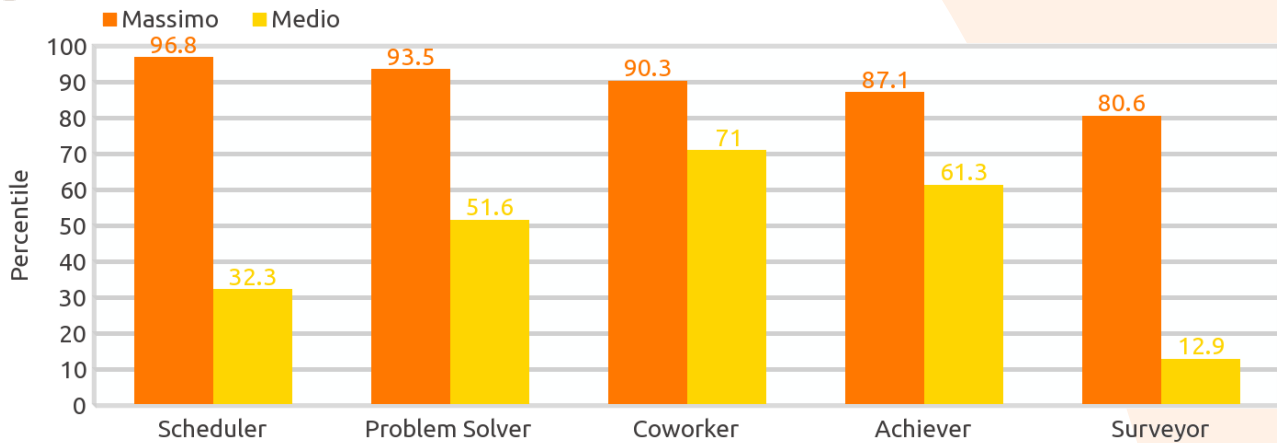


Figura 2 - Punteggi più alti e punteggi medi per ciascun ruolo (percentile)

Nella figura precedente sono mostrati per ciascun ruolo:

- in arancione, i punteggi percentili, degli individui che contribuiscono maggiormente al ruolo in questione,
- in giallo, i punteggi medi percentili a livello di team per ciascun ruolo.

Maggiore sarà lo scarto tra i valori percentili degli individui con i punteggi più alti, i cosiddetti maggiori contributori al ruolo, con il resto del team, maggiore sarà la dipendenza da una sola persona per quel determinato ruolo.



### 4.2 PROBLEM SOLVER

Scopo: Risolvere eventuali situazioni problematiche.

Obiettivo: Minimizzare la perdita di tempo risolvendo problemi con efficacia ed efficienza.

Principali attività e caratteristiche del ruolo:

- utilizzo del pensiero creativo,
- problem setting,
- identificazione delle risorse,
- problem solving,
- identificazione e gestione delle priorità.





### 4.3 COWORKER

Scopo: supportare praticamente ed emotivamente i componenti del team, contribuire al corretto sviluppo dei tasks.

Obiettivo: influenzare positivamente il clima relazionale e lavorativo del team.

Principali attività e caratteristiche del ruolo:

- comprendere le necessità altrui,
- cooperare,
- supportare il team emotivamente ed empaticamente,
- contribuire attivamente e praticamente allo sviluppo dei task.



### 4.4 SCHEDULER

Scopo: Pianificazione e organizzazione delle attività.

Obiettivo: ottimizzare lo sviluppo dei task organizzandone il processo con efficacia ed efficienza.

Principali attività e caratteristiche del ruolo:

- analizzare,
- organizzare,
- pianificare,
- visione di breve, medio e lungo termine,
- ottimizzazione delle risorse.



### 4.5 SURVEYOR

Scopo: Monitorare e verificare gli avanzamenti.

Obiettivo: verificare che i tempi e le attività pianificate siano rispettati.

Principali attività e caratteristiche del ruolo:

- monitorare il rispetto di tempi e costi,
- verificare lo stato d'avanzamento del progetto,
- riportare.



## 4.6 ACHIEVER

Scopo: realizzare i task pianificati.

Obiettivo: implementazione del progetto.

Principali attività e caratteristiche del ruolo:

- ascoltare attivamente,
- implementazione dei tasks assegnati,
- trasformazione delle direttive in attività concrete,
- generare procedure e buone pratiche lavorative,
- portare a termine i tasks rispettando costi e tempistiche.

Nella tabella che segue, sono elencati i nomi delle risorse che contribuiscono maggiormente a esprimere ciascuno degli Eggup Role.

Ruolo	Miglior rappresentante	Secondo migliore
Achiever	Name DDD	Name BBB
Coworker	Name BBB	Name AAA
Scheduler	Name CCC	Name BBB
Surveyor	Name BBB	Name DDD
Problem Solver	Name BBB	Name CCC

Tabella 3 - Migliori rappresentanti per ciascun ruolo.



## 4.7 TEAM COORDINATOR

Dall'analisi delle caratteristiche psicografiche di ciascun membro del team, si segnala che Name CCC potrebbe ricoprire il ruolo di Sensitive Team coordinator.



### 4.7.1 SENSITIVE TEAM COORDINATOR

Il Sensitive Team Coordinator è orientato alla guida, mantiene un approccio collaborativo e piacevole nei confronti degli altri membri del team.



### 4.7.2 COMPETITIVE TEAM COORDINATOR

Il Competitive Team Coordinator è orientato alla guida ma con un approccio molto competitivo e sfidante nei confronti degli altri membri del team.



## 4.8 DISTRIBUZIONE DEI TEAM ROLE (DETTAGLI)

Di seguito sono mostrati una serie di grafici di dettaglio per ciascuno degli Eggup Team Role.

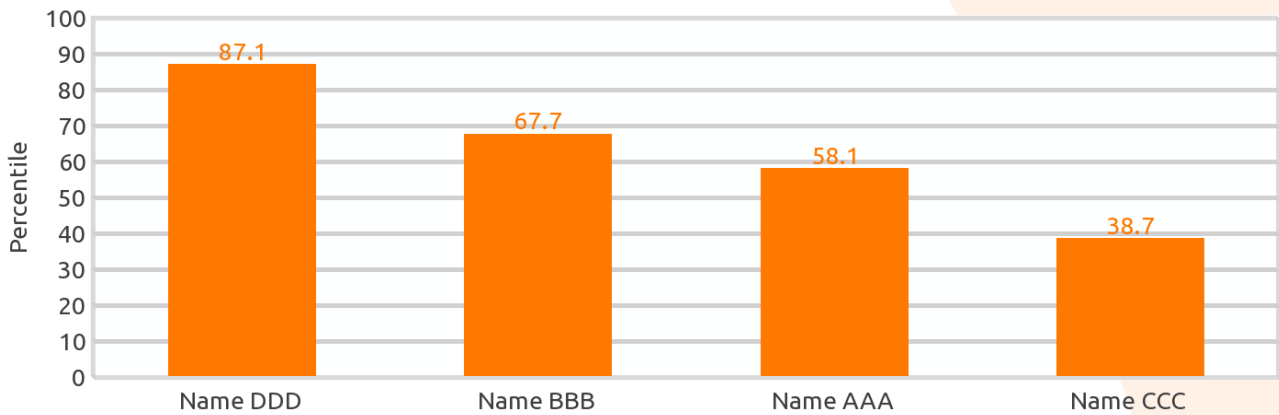


Figura 3 - Achiever, distribuzione (percentile)

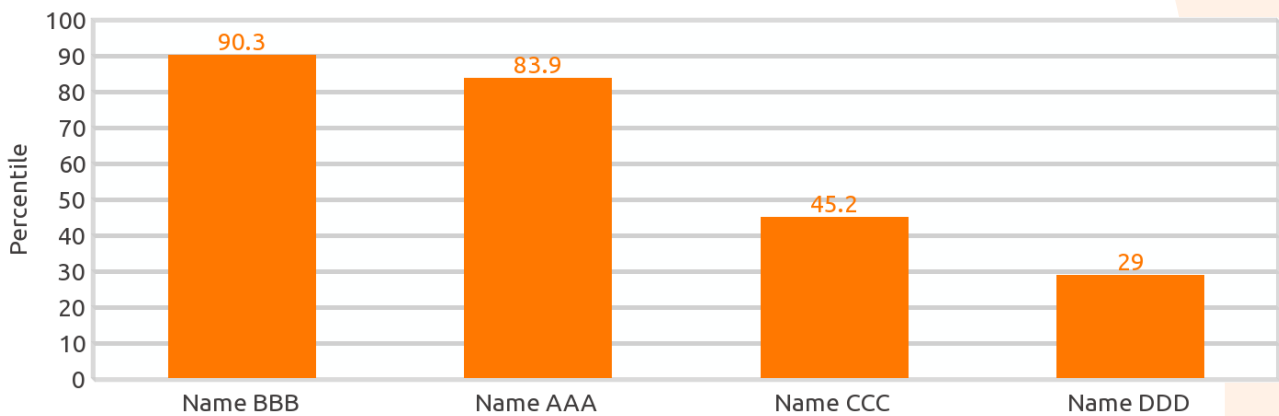


Figura 4 - Coworker, distribuzione (percentile)

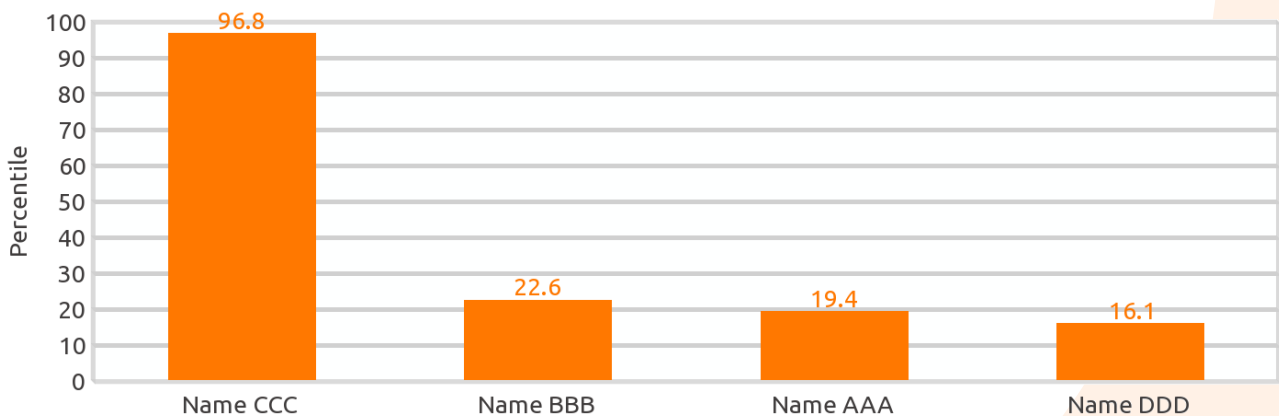


Figura 5 - Scheduler, distribuzione (percentile)

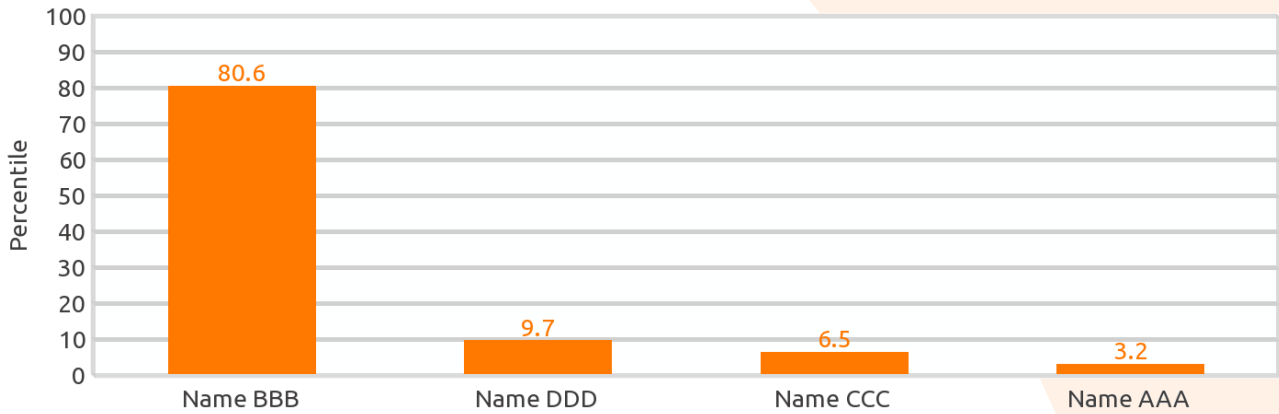


Figura 6 - Surveyor, distribuzione (percentile)

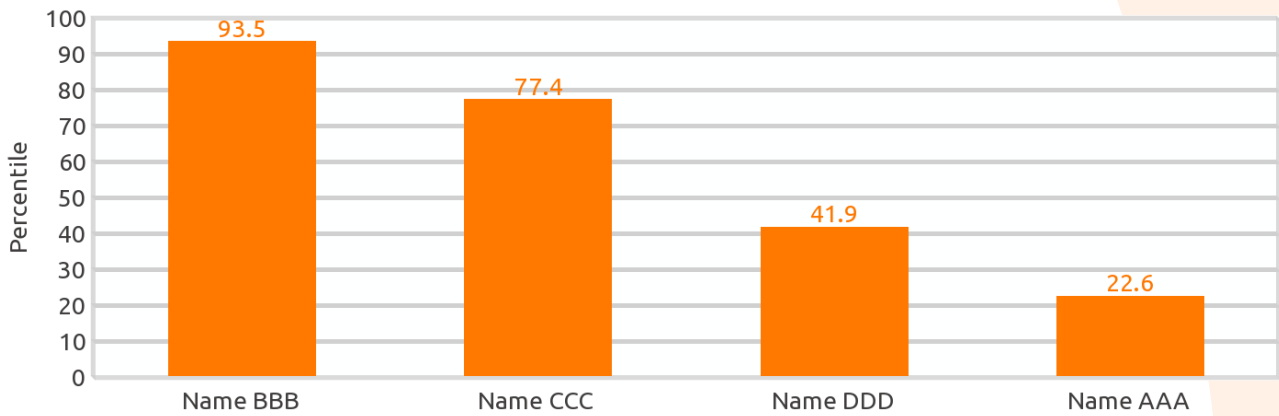


Figura 7 - Problem Solver, distribuzione (percentile)

#### 4.8.1 RUOLI PREFERITI

L'immagine riportata di seguito mostra la distribuzione dei ruoli di team per ciascun componente del gruppo.

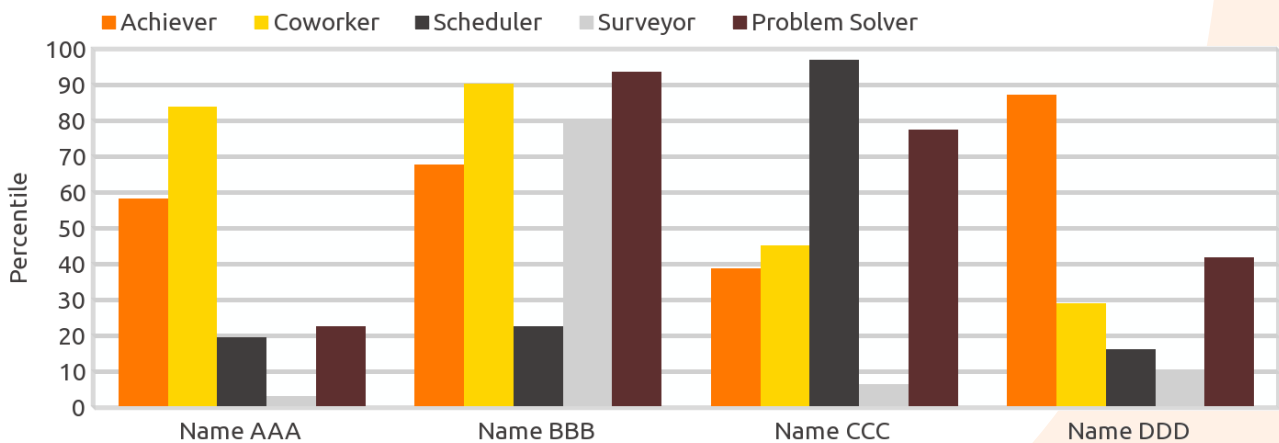


Figura 8 - Ruoli di team, distribuzione (percentile)

## 5. TRATTI DI PERSONALITA' INDIVIDUALI SECONDO IL IPIP BIG-FIVE FACTOR MARKER

Nel presente capitolo è analizzato il potenziale individuale di ciascun membro del team. Di seguito è riportata una rappresentazione, in forma tabellare, della distribuzione dei punteggi sui 5 tratti di personalità rilevati dal IPIP Big-Five factor marker.



E) Energia: tendenza a essere energico, entusiasta, cercare nuovi stimoli e interagire positivamente con le persone.



A) Amicalità: tendenza a essere gentile, cooperativo, empatico, generoso e a evitare conflitti.



C) Responsabilità: tendenza a mostrare una particolare attenzione al raggiungimento dell'obiettivo, ad avere focus e ad agire in modo diligente, coscienzioso.



ES) Stabilità Emotiva: tendenza a essere calmo, a provare emozioni piacevoli e a essere meno esposto a sentirsi teso o agitato.

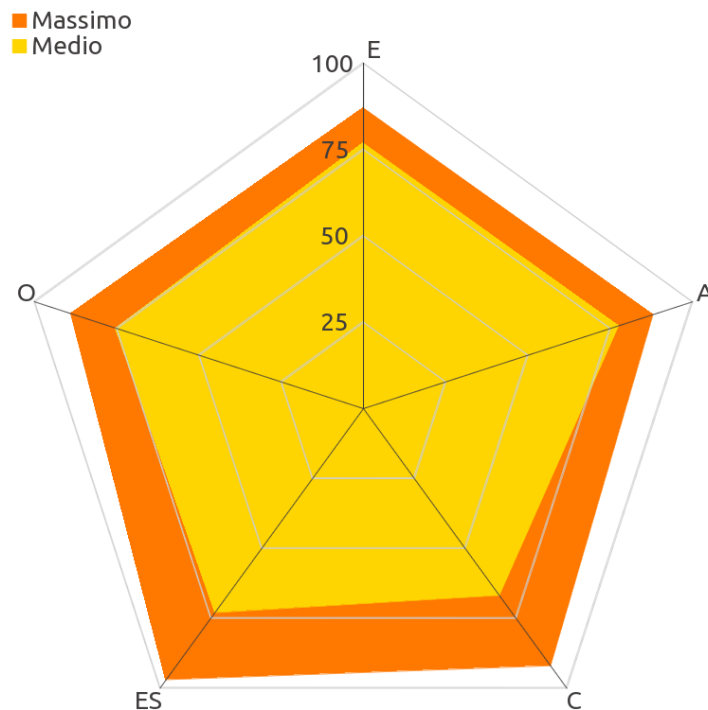


O) Apertura mentale: tendenza ad apprezzare le arti, le emozioni, le avventure e le idee non convenzionali, a essere creativo, ingegnoso e curioso.

Nome	E	A	C	ES	O
Name AAA	76	84	56	97	65
Name BBB	77	88	65	34	89
Name CCC	67	72	92	90	78
Name DDD	87	66	54	71	69

**Tabella 4 - Punteggi individuali IPIP Big-Five factor marker**

Di seguito è mostrato il grafico che riporta la distribuzione dei punteggi più alti (arancione) e dei punteggi medi (giallo) di team per i cinque tratti di personalità.



**Figura 9 - Punteggi massimi e medi di team per ciascun IPIP Big-Five factor marker**

## 5.1 Name AAA

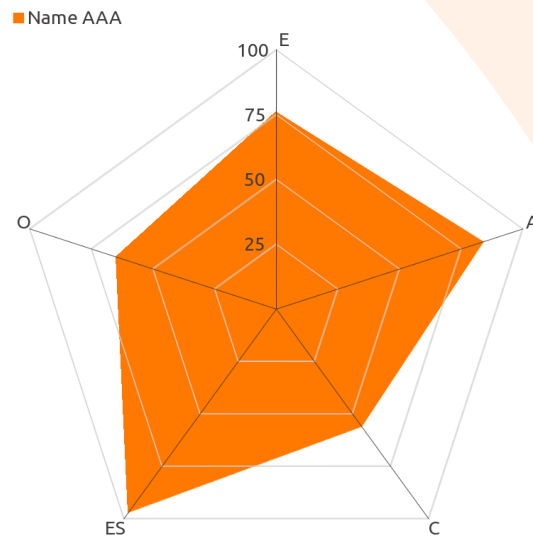


Figura 10 - Punteggi IPIP Big-Five factor marker di Name AAA

### 5.1.1 Punto di forza



ES) Stabilità Emotiva: tendenza a essere calmo, a provare emozioni piacevoli e a essere meno esposto a sentirsi teso o agitato.

## 5.2 Name BBB

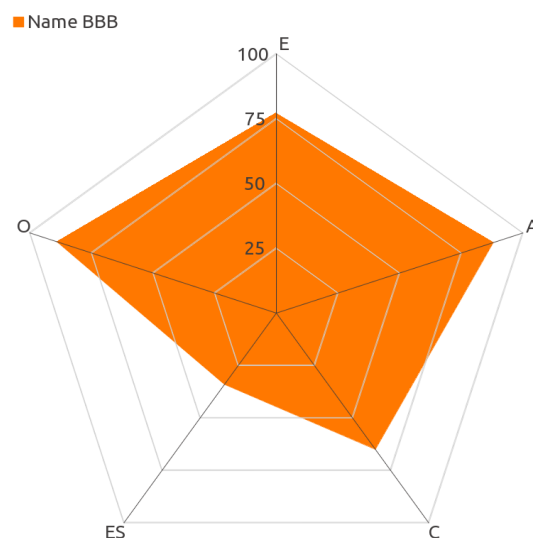


Figura 11 - Punteggi IPIP Big-Five factor marker di Name BBB

### 5.2.1 Punto di forza



O) Apertura mentale: tendenza ad apprezzare le arti, le emozioni, le avventure e le idee non convenzionali, a essere creativo, ingegnoso e curioso.

## 5.3 Name CCC

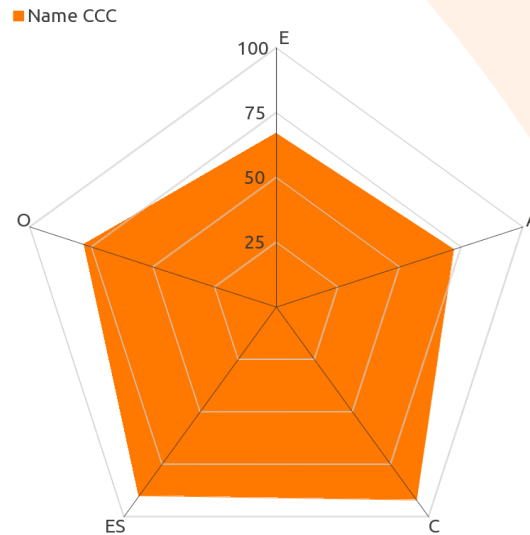


Figura 12 - Punteggi IPIP Big-Five factor marker di Name CCC

### 5.3.1 Punto di forza



C) Responsabilità: tendenza a mostrare una particolare attenzione al raggiungimento dell'obiettivo, ad avere focus e ad agire in modo diligente, coscienzioso.

## 5.4 Name DDD

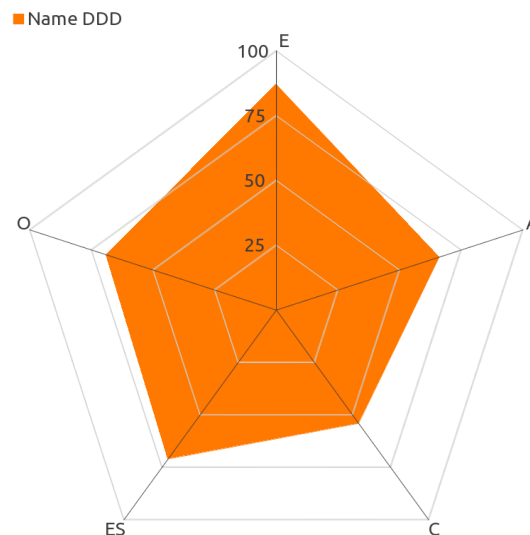


Figura 13 - Punteggi IPIP Big-Five factor marker di Name DDD

### 5.4.1 Punto di forza



E) Energia: tendenza a essere energico, entusiasta, cercare nuovi stimoli e interagire positivamente con le persone.