

# FEATURES

---

- FEATURES..... 1
  - SENTIMENT LAVORATIVO ..... 2
  - MOOD PERSONALE ..... 5
  - SEZIONE TEAM ..... 6
    - OPZIONI PER FAS/HR..... 7
  - SEZIONE BACHECA..... 8
  - SEZIONE GRAFICI ..... 10
  - SEZIONE PROFILO ..... 11
  - NOTIFICHE..... 12

## SENTIMENT LAVORATIVO

FEATURE NAME	4 faccine per indicare il sentiment lavorativo
DESCRIPTION	<p>Possibilità di scegliere il proprio sentiment lavorativo tra 4 faccine differenti che indicano la soddisfazione dal punto di vista lavorativo e che apriranno poi un elenco di motivazioni tra cui scegliere. Le 4 faccine sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entusiasta</li> <li>2. Soddisfatto</li> <li>3. Insoddisfatto</li> <li>4. Frustrato</li> </ol>
USER PROBLEM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3 faccine non sono sufficienti per esprimere come ci si sente</li> <li>2. Non si capisce se quello che sto andando a votare è il mio sentiment lavorativo od umore personale</li> </ol>
VALUE PROPOSITION	Fornire uno strumento per monitorare il benessere e sentiment lavorativo dei dipendenti che rimanga comunque semplice e immediato ma renda chiaro che quello che si sta andando a votare riguarda la soddisfazione lavorativa e non l'umore personale.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti saranno disposti a utilizzare la feature regolarmente in quanto veloce da usare</li> <li>2. L'utilizzo delle faccine sarà chiaro e intuitivo sia per quanto riguarda il significato dei sentiment che per quanto riguarda la comprensione di cosa stanno votando</li> </ol>

FEATURE NAME	Presenza di una serie di metriche per motivare la faccina scelta tra le 4
DESCRIPTION	<p>Successivamente alla scelta della faccina (entusiasta, soddisfatto, insoddisfatto, frustrato) sarà presente la scelta di una motivazione tra le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Task</li> <li>2. Obiettivi,</li> <li>3. Relazioni,</li> <li>4. Riconoscimento,</li> <li>5. Responsabilità,</li> <li>6. Altro</li> </ol> <p>Con connotazione positiva o negativa in base al livello di soddisfazione indicato, per esempio, nel caso dell'opzione: Team comparirà un'opzione del tipo "Ho un problema con il mio team" nel caso di scelta di sentiment negativo mentre comparirà "Super team" nel caso di sentiment positivo, con la possibilità di scegliere il team a cui ci si sta riferendo, opzione utile soprattutto per i dipendenti che cambiano spesso team con cui lavorano ma non di appartenenza.</p>

USER PROBLEM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3 faccine non sono sufficienti per esprimere come ci si sente</li> <li>2. Non è possibile esprimere una valutazione su un team specifico, nel caso di persone che cambiano spesso team con cui lavorano</li> <li>3. Non è presente la possibilità di aggiungere una motivazione al mio sentiment</li> </ol>
VALUE PROPOSITION	Offrire ai dipendenti la possibilità di esprimere non solo la loro soddisfazione lavorativa, ma anche di spiegare rapidamente il perché dietro la loro scelta. Questo strumento aiuta a identificare cause specifiche di insoddisfazione o soddisfazione, consentendo interventi più mirati e miglioramenti concreti del benessere aziendale.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti saranno disposti a fornire ulteriori dettagli sul loro sentiment</li> <li>2. Le opzioni di motivazione sono esaustive e permettono di spiegare il motivo della loro scelta in modo veloce e pratico</li> </ol>

FEATURE NAME	Possibilità di inserire un commento opzionale
DESCRIPTION	In aggiunta alla scelta della motivazione legata al sentiment sarà presente l'opzione di aggiungere un commento facoltativo.
USER PROBLEM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3 faccine non sono sufficienti per esprimere come ci si sente</li> <li>2. Non è presente la possibilità di inserire una risposta aperta per motivare il proprio sentiment</li> </ol>
VALUE PROPOSITION	Consentire ai dipendenti di esprimere liberamente e in modo dettagliato il loro stato d'animo e le ragioni dietro di esso attraverso un commento opzionale, offrendo una visione più approfondita e personalizzata delle dinamiche lavorative e facilitando una comunicazione aperta.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti saranno disposti a fornire commenti aggiuntivi</li> <li>2. I commenti opzionali permetteranno una comunicazione più diretta e aumenteranno la trasparenza e la fiducia</li> </ol>

FEATURE NAME	Visualizzazione di un feedback inviato da un FAS o da un membro delle risorse umane
DESCRIPTION	visualizzare un eventuale feedback ricevuto in seguito all'inserimento del sentiment lavorativo giornaliero e opzione di visualizzare tutti i feedback ricevuti
USER PROBLEM	Lo scontento è stato ignorato
VALUE PROPOSITION	Offrire ai dipendenti la possibilità di ricevere un feedback personalizzato e tempestivo da parte di un FAS o di un membro delle risorse umane, permettendo un'interazione diretta e costruttiva. Questa funzionalità facilita la comunicazione bidirezionale, incoraggiando un dialogo aperto e continuo, soprattutto nel caso di grandi team in cui FAS e dipendenti non si trovano a lavorare a stretto contatto.

ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti apprezzeranno e daranno valore al feedback ricevuto</li> <li>2. I dipendenti saranno motivati ad agire in base al feedback in quanto sentiranno che il loro sentiment è stato preso in considerazione</li> </ol>
-------------	---

FEATURE NAME	Visualizzazione di una frase motivazionale dopo l'inserimento del sentiment
DESCRIPTION	Dopo che il dipendente avrà inserito il proprio sentiment lavorativo giornaliero verrà visualizzata una frase motivazionale personalizzata in base al tipo di sentiment inserito.
USER PROBLEM	Le frasi motivazionali, che dovrebbero essere già presenti nella versione attuale di Happy@Work non sono invece visibili a causa di un probabile bug
VALUE PROPOSITION	Offrire ai dipendenti una dose quotidiana di ispirazione e positività attraverso la visualizzazione di una frase motivazionale subito dopo l'inserimento del loro sentiment, contribuendo a migliorare l'umore, la motivazione e il benessere generale sul posto di lavoro.
ASSUMPTIONS	Le frasi motivazionali avranno un impatto positivo sull'umore dei dipendenti

FEATURE NAME	Modificare il sentiment lavorativo aggiunto
DESCRIPTION	Possibilità di modificare il sentiment giornaliero aggiunto in un secondo momento.
USER PROBLEM	Non è una feature presente nel tool attuale.
VALUE PROPOSITION	Consentire ai dipendenti di modificare il sentiment lavorativo aggiunto, offrendo loro la flessibilità di correggere o aggiornare la propria soddisfazione lavorativa in caso di cambiamenti durante la giornata. Questa funzionalità promuove l'accuratezza nella registrazione delle emozioni e incoraggia una maggiore partecipazione, permettendo ai dipendenti di sentirsi più in controllo e rappresentati correttamente nel sistema.
ASSUMPTIONS	I dipendenti apprezzeranno la flessibilità di poter modificare il proprio sentiment.

## MOOD PERSONALE

FEATURE NAME	Elenco di umori per esprimere il proprio mood personale
DESCRIPTION	<p>Possibilità di inserire il proprio mood personale scegliendo da un elenco di possibili umori tra i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Energico</li><li>2. Divertito</li><li>3. Felice</li><li>4. Sereno</li><li>5. Stanco</li><li>6. Annoiato</li><li>7. Stressato</li><li>8. Triste</li><li>9. Arrabbiato</li></ol>
USER PROBLEM	Non si capisce se quello che sto andando a votare è il mio sentiment lavorativo od umore personale
VALUE PROPOSITION	Fornire uno strumento per monitorare l'umore personale dei dipendenti che rimanga comunque semplice e immediato ma renda chiaro che quello che si sta andando a votare riguarda l'umore personale e non la soddisfazione lavorativa.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. I dipendenti apprezzeranno la possibilità di esprimere il proprio umore personale in aggiunta alla soddisfazione lavorativa</li><li>2. I dipendenti saranno disposti a utilizzare la feature regolarmente in quanto veloce da usare</li><li>3. L'utilizzo delle faccine sarà chiaro e intuitivo sia per quanto riguarda il significato delle diverse opzioni di umore che per quanto riguarda la comprensione di cosa stanno votando</li></ol>

## SEZIONE TEAM

FEATURE NAME	Visione del mood giornaliero dei compagni del team
DESCRIPTION	Possibilità di visualizzare il mood giornaliero della giornata attuale dei componenti del team di appartenenza del dipendente
USER PROBLEM	È un'opzione già presente nella versione attuale di Happy@Work
VALUE PROPOSITION	Consentire ai membri del team di visualizzare il mood giornaliero dei loro colleghi, favorendo una maggiore empatia, collaborazione e comprensione reciproca. Questa funzionalità punta a migliorare la comunicazione interna, aiutando i team a lavorare in modo più armonioso e a reagire prontamente a eventuali segnali di disagio o stress.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I membri del team apprezzeranno la trasparenza emotiva</li> <li>2. La visione del mood contribuirà a una migliore collaborazione, permettendo di regolare le interazioni quotidiane e promuovendo una comunicazione più efficace</li> <li>3. I dipendenti saranno disposti a condividere il loro mood con i colleghi, sapendo che questo contribuirà a migliorare l'ambiente di lavoro.</li> </ol>

FEATURE NAME	Visione del sentiment dei compagni del team/dipendenti
DESCRIPTION	Possibilità di visualizzare il sentiment lavorativo dell'ultima settimana/mese/periodo specifico dei componenti del team di appartenenza del dipendente o di tutti i dipendenti dell'azienda divisi in team (nel caso di membro delle risorse umane).
USER PROBLEM	È un'opzione già presente nella versione attuale di Happy@Work
VALUE PROPOSITION	Permettere ai membri del team e delle risorse umane di visualizzare il sentiment generale dei loro colleghi o dipendenti, favorendo una maggiore consapevolezza e comprensione delle dinamiche emotive all'interno del gruppo.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti apprezzeranno la trasparenza riguardo al sentiment del team</li> <li>2. La visione del sentiment faciliterà una migliore gestione delle relazioni interne</li> <li>3. I dipendenti saranno disposti a condividere il loro sentiment con il loro team, sapendo che questo contribuirà a migliorare l'ambiente di lavoro</li> </ol>

## OPZIONI PER FAS/HR

FEATURE NAME	Invio feedback sul sentiment lavorativo
DESCRIPTION	I FAS e i membri delle risorse umane avranno la possibilità di inviare un feedback a un dipendente (membro del proprio team nel caso dei FAS) su uno specifico sentiment lavorativo giornaliero con la possibilità di scegliere una frase preimpostata da un elenco ed eventualmente aggiungere un commento.
USER PROBLEM	Lo scontento è stato ignorato
VALUE PROPOSITION	Offrire ai dipendenti la possibilità di ricevere un feedback personalizzato e tempestivo da parte di un FAS o di un membro delle risorse umane, permettendo un'interazione diretta e costruttiva. Questa funzionalità facilita la comunicazione bidirezionale, incoraggiando un dialogo aperto e continuo, soprattutto nel caso di grandi team in cui FAS e dipendenti non si trovano a lavorare a stretto contatto.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. I dipendenti apprezzeranno e daranno valore al feedback ricevuto</li><li>2. I dipendenti saranno motivati ad agire in base al feedback in quanto sentiranno che il loro sentiment è stato preso in considerazione</li></ol>

## SEZIONE BACHECA

FEATURE NAME	Inviare bigliettino di gratitudine a un collega
DESCRIPTION	Possibilità di inviare un bigliettino di gratitudine scegliendo il collega che sarà il destinatario e una frase o tra una lista di frasi preimpostate del tipo: "Mi hai migliorato la giornata!", "Ti devo un caffè", "Mi hai ispirato" o la possibilità di inserire una frase personalizzata.
USER PROBLEM	Nel sondaggio la predisposizione a esprimere gratitudine nei confronti di un collega è risultata molto alta.
VALUE PROPOSITION	Offrire ai dipendenti la possibilità di inviare un bigliettino di gratitudine a un collega, promuovendo un ambiente di lavoro più positivo e riconoscente. Questa funzionalità incoraggia il riconoscimento reciproco e rafforza le relazioni interpersonali, contribuendo a migliorare il morale, la collaborazione e il senso di appartenenza all'interno del team.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti apprezzeranno la possibilità di esprimere gratitudine, vedendo valore nel riconoscere e ringraziare i colleghi</li> <li>2. La ricezione di un bigliettino di gratitudine avrà un impatto positivo sul ricevente, facendolo sentire apprezzato e motivato</li> </ol>

FEATURE NAME	Visualizzare i biglietti di gratitudine inviati oggi nell'azienda
DESCRIPTION	Visualizzare i biglietti di gratitudine inviati dai colleghi all'interno dell'azienda nella giornata odierna.
USER PROBLEM	Nel sondaggio la predisposizione a esprimere gratitudine nei confronti di un collega è risultata molto alta.
VALUE PROPOSITION	Offrire ai dipendenti la possibilità di inviare un bigliettino di gratitudine a un collega, promuovendo un ambiente di lavoro più positivo e riconoscente. Questa funzionalità incoraggia il riconoscimento reciproco e rafforza le relazioni interpersonali, contribuendo a migliorare il morale, la collaborazione e il senso di appartenenza all'interno del team.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti apprezzeranno la possibilità di esprimere gratitudine, vedendo valore nel riconoscere e ringraziare i colleghi</li> <li>2. La ricezione di un bigliettino di gratitudine avrà un impatto positivo sul ricevente, facendolo sentire apprezzato e motivato</li> </ol>



FEATURE NAME	Visualizzare tutti i bigliettini di gratitudine ricevuti
DESCRIPTION	Visualizzare tutti i bigliettini di gratitudine ricevuti, indipendentemente dalla giornata.
USER PROBLEM	Nel sondaggio la predisposizione a esprimere gratitudine nei confronti di un collega è risultata molto alta.
VALUE PROPOSITION	Offrire ai dipendenti la possibilità di inviare un bigliettino di gratitudine a un collega, promuovendo un ambiente di lavoro più positivo e riconoscente. Questa funzionalità incoraggia il riconoscimento reciproco e rafforza le relazioni interpersonali, contribuendo a migliorare il morale, la collaborazione e il senso di appartenenza all'interno del team.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti apprezzeranno la possibilità di esprimere gratitudine, vedendo valore nel riconoscere e ringraziare i colleghi</li> <li>2. La ricezione di un bigliettino di gratitudine avrà un impatto positivo sul ricevente, facendolo sentire apprezzato e motivato</li> </ol>

## SEZIONE GRAFICI

FEATURE NAME	Visualizzazione dell'andamento del proprio sentiment
DESCRIPTION	Visualizzazione di grafici che mostrano l'andamento del proprio sentiment lavorativo in base al periodo selezionato (ultima settimana/mese/periodo specifico).
USER PROBLEM	Attualmente non è possibile avere un'idea dell'andamento del proprio sentiment se non all'interno della sezione team, dove però sono visibili anche i sentiment di tutti gli altri membri dl team.
VALUE PROPOSITION	Offrire ai dipendenti la possibilità di visualizzare l'andamento del proprio sentiment nel tempo, permettendo loro di acquisire una maggiore consapevolezza della loro soddisfazione lavorativa e identificare pattern o tendenze che possono influire sulla loro performance.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti troveranno utile visualizzare l'andamento del proprio sentiment</li> <li>2. La funzione aiuterà i dipendenti a identificare pattern durante i periodi dell'anno</li> </ol>

FEATURE NAME	Visualizzazione dell'andamento del proprio mood
DESCRIPTION	Visualizzazione di grafici che mostrano l'andamento del proprio mood personale in base al periodo selezionato (ultima settimana/mese/periodo specifico).
USER PROBLEM	Feature non presente nella versione attuale del tool.
VALUE PROPOSITION	Offrire ai dipendenti la possibilità di visualizzare l'andamento del proprio mood nel tempo, permettendo loro di acquisire una maggiore consapevolezza del proprio benessere emotivo e identificare pattern o tendenze che possono influire sulla loro performance e soddisfazione lavorativa.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti troveranno utile visualizzare l'andamento del proprio mood</li> <li>2. La funzione aiuterà i dipendenti a identificare pattern durante i periodi dell'anno e comprendere meglio le loro emozioni e comportamenti</li> </ol>

## SEZIONE PROFILO

FEATURE NAME	Informazioni su chi utilizzerà i dati inseriti e come verranno utilizzati.
DESCRIPTION	Visualizzazione di un quadrato di testo che spiega la motivazione dietro la richiesta di inserire il sentiment, chi e come verranno utilizzati i dati.
USER PROBLEM	Non c'è abbastanza chiarezza su chi veda i dati e che utilizzo ne faccia, rendendo il software, a parere di molti, inutile.
VALUE PROPOSITION	Fornire ai dipendenti informazioni chiare e trasparenti su chi avrà accesso ai dati inseriti, come verranno utilizzati e le motivazioni alla base della raccolta di tali dati, aumenta la fiducia e la partecipazione. Questa funzionalità promuove un ambiente di lavoro più aperto e rispettoso della privacy, assicurando che i dipendenti comprendano l'importanza dei dati e come essi contribuiscano al miglioramento delle pratiche aziendali e al loro benessere.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti apprezzeranno la trasparenza sull'uso dei loro dati</li> <li>2. La chiarezza sulle motivazioni aumenterà la partecipazione</li> </ol>

FEATURE NAME	Presenza di un questionario periodico più complesso
DESCRIPTION	Presenza di un questionario periodico (ogni 2 settimane) in cui viene richiesta una valutazione sulla soddisfazione riguardo a una serie di key metrics definite.
USER PROBLEM	Richiesta di inserimento di un questionario periodico in aggiunta al sondaggio giornaliero.
VALUE PROPOSITION	Implementare un questionario periodico più complesso permette di raccogliere dati più dettagliati e approfonditi sui sentimenti, le esperienze e le percezioni dei dipendenti. Questa funzionalità consente un'analisi più precisa e sfumata del benessere e della soddisfazione dei dipendenti, aiutando l'azienda a identificare aree di miglioramento e a prendere decisioni informate per ottimizzare l'ambiente di lavoro e le strategie di gestione.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti apprezzeranno la raccolta di dati più approfonditi</li> <li>2. Il questionario fornirà dati più utili e significativi</li> </ol>

## NOTIFICHE

FEATURE NAME	Reminder giornalieri per ricordare la compilazione del sentiment lavorativo
DESCRIPTION	Presenza di notifiche di tipo reminder volte a ricordare ai dipendenti di compilare il proprio sentiment giornaliero.
USER PROBLEM	Risulta difficile ricordarsi di aggiungere il sentiment.
VALUE PROPOSITION	Introdurre reminder giornalieri per la compilazione del sentiment lavorativo aiuta a garantire che i dipendenti esprimano regolarmente il loro stato d'animo, migliorando la qualità e l'accuratezza dei dati raccolti. Questa funzionalità permette inoltre ai dipendenti di non dover aggiungere al carico di informazioni che devono già ricordarsi anche il dover compilare il sondaggio giornaliero, ma li libera di questo peso.
ASSUMPTIONS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I dipendenti apprezzeranno i promemoria per la compilazione, vedendo come un aiuto utile</li> <li>2. I reminder aumenteranno la regolarità di compilazione del sentiment</li> </ol>

FEATURE NAME	Alert a FAS e membri delle risorse umane nel caso in cui un dipendente/team registri un sentiment negativo per un periodo prolungato di tempo
DESCRIPTION	Ricezione di un alert nel caso in cui nell'arco di due settimane un dipendente (per i FAS del proprio team) /un team (per HR) registri una maggioranza di sentiment negativi rispetto a quelli positivi.
USER PROBLEM	Lo scontento è stato ignorato
VALUE PROPOSITION	Implementare un sistema di alert per FAS) e membri delle risorse umane quando un dipendente/team registra un sentiment negativo per un periodo prolungato consente una risposta tempestiva a potenziali problemi di benessere e morale.
ASSUMPTIONS	Gli alert saranno considerati utili per la gestione del benessere dei dipendenti, permettendo a FAS e HR di non dover costantemente controllare il sentiment dei dipendenti.