

*A Gilda, nonna saggia
Ad Andrea e a Francesca, che possano vedere in tutto questo
dei semi di una pianta*

Potenziare la propria professionalità

Potenziare la propria professionalità

Autori: Gian Carlo Manzoni - Loris De Martin

Collana:

econsultant

Publisher: Fabrizio Comolli

Progetto grafico: escom - Milano

ISBN: 978-88-8233-648-6

Copyright © 2007 **Edizioni FAG Milano**

Via G. Garibaldi 5 – 20090 Assago (MI) - www.fag.it

Finito di stampare: nel mese di novembre 2007 da escom - Milano

Nessuna parte del presente libro può essere riprodotta, memorizzata in un sistema che ne permetta l'elaborazione, né trasmessa in qualsivoglia forma e con qualsivoglia mezzo elettronico o meccanico, né può essere fotocopiata, riprodotta o registrata altrimenti, senza previo consenso scritto dell'editore, tranne nel caso di brevi citazioni contenute in articoli di critica o recensioni.

La presente pubblicazione contiene le opinioni dell'autore e ha lo scopo di fornire informazioni precise e accurate. L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità in capo all'autore e/o all'editore per eventuali errori o inesattezze.

Nomi e marchi citati nel testo sono generalmente depositati o registrati dalle rispettive aziende. L'autore detiene i diritti per tutte le fotografie, i testi e le illustrazioni che compongono questo libro.



Sommario

| | |
|---|----|
| GLI AUTORI | 9 |
| PREFAZIONE | 11 |
| MICROSOFT AULAPMI | 13 |
| INVITO ALLA LETTURA | 15 |
| SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ: IL CASO MICROPTO | 17 |
| INTRODUZIONE..... | 23 |
| 1. POTENZIARE I TALENTI..... | 27 |
| Scopo del capitolo | 27 |
| 1. Entrare in acqua scoprendo le nostre attitudini | 28 |
| 2. Trovare il proprio stile e la propria forza..... | 32 |
| 3. Adattamento o evoluzione? | 42 |
| 4. Diventare ciò che si è | 46 |
| 5. Ricordare la missione e darsi un nuovo nome..... | 56 |
| Sintesi | 62 |
| Esercizi e spunti di riflessione..... | 62 |
| 2. UN VIAGGIO DI CAMBIAMENTO | 63 |
| Scopo del capitolo | 63 |
| 1. Meccanismi interni di potenziamento | 64 |
| 2. Credere bene per andare avanti bene | 67 |

| | |
|--|------------|
| 3. Orientare il pilota automatico | 71 |
| 4. La missione e le risorse dell'eroe | 75 |
| 5. Virtù e capacità per potenziare noi stessi..... | 81 |
| 6. Fiducia e idee per un nuovo futuro | 104 |
| Sintesi | 109 |
| Esercizi e spunti di riflessione..... | 110 |
| 3. SVILUPPARE LA VITALITÀ..... | 111 |
| Scopo del capitolo | 111 |
| 1. Allargare lo sguardo | 112 |
| 2. La sottile differenza | 120 |
| 3. La comunicazione interna..... | 125 |
| Sintesi | 134 |
| Esercizi e spunti di riflessione..... | 134 |
| 4. EMOZIONI E POTERE PERSONALE | 137 |
| Scopo del capitolo | 137 |
| 1. L'energia interiore..... | 138 |
| 2. Il potere delle parole..... | 141 |
| 3. Il ruolo del corpo | 145 |
| 4. Il pentagramma per sviluppare la professionalità attraverso le emozioni e il potere personale..... | 150 |
| Sintesi | 160 |
| Esercizi e spunti di riflessione..... | 161 |
| 5. PROFESSIONALITÀ E RELAZIONI | 163 |
| Scopo del capitolo | 164 |
| 1. Potenziare creando reti | 164 |
| 2. Professionalità DA se stessi | 177 |
| 3. Strategie di potenziamento efficace | 185 |
| 4. Il volo della Fenice | 192 |
| Sintesi | 196 |
| Esercizi e spunti di riflessione..... | 196 |
| CONCLUSIONI..... | 197 |

| | |
|--|-----|
| BIBLIOGRAFIA | 201 |
| PERCORSO POTENZIARE LA PROPRIA PROFESSIONALITÀ..... | 203 |
| Corsi propedeutici..... | 203 |
| Lezione in aula..... | 205 |



Gli autori

Gian Carlo Manzoni

Ingegnere Elettronico e gestionale (Politecnico di Milano) e Orientatore Familiare (Università di Navarra), Master in Ipnosi Ericksoniana e Programmazione Neurolinguistica a livello clinico, è Trainer Counselor Privato e Aziendale a orientamento Gestaltico (Società Italiana di Counseling), Trainer in Programmazione Neurolinguistica (R. Dilts, NLP University, Università della California, Santa Cruz), Master Advanced e partner dell'istituto europeo NLPUnion. È iscritto alla Global NLP Training and Consulting Community ed è Facilitatore professionista certificato dalla IAF (International Associations of Facilitators). Ha fatto parte dell'associazione di Ipnosi Ericksoniana Phoenix Ipnosi ed è ipnologo e responsabile editoriale di ipnosi.it. È formatore aziendale in sviluppo manageriale, comunicazione e cambiamento e managing partner di E-consultant. È practitioner accreditato e partner Insights Discovery®. Consulente dell'Università di Bergamo nell'area marketing e business technologies nonché di altre università italiane. Con una significativa esperienza aziendale multinazionale in area marketing, tecnologia e web, e in attività di business development lato Internet (Microsoft Italia, Indicod-Ecr, Cegos Italia, NEC CI, Packard Bell), è Master in marketing dei media digitali ed esperto di marketing multicanale e digitale, customer service e direct sales. È stato tra i soci fondatori di www.jobcafe.it, divenuto in pochissimo tempo il primo sito on-line per il mondo del lavoro e per questo acquistato da www.stepstone.it.

Loris De Martin

Naturopata, Trainer in Pnl (R. Dilts), iscritto alla Global NLP Training and Consulting Community, è esperto e formatore in area Benessere Produttivo™ e Gestione dello Stress. Ha un percorso di perfezionamento presso il Centro di Bioclimatologia medica dell'Università degli studi di Milano ed è Istruttore certificato Back School. È responsabile Form&Perform, partner E-consultant e fondatore dell'Istituto Yoga Integrato, oltre che esperto organizzatore di eventi didattico-culturali nel Triveneto. Collabora con l'istituto Riza di cui ha curato la pubblicazione del Riza Scienze "Yoga Integrato", e con diverse università ita-

liane (Trento, Bologna ecc.) su tematiche relative all'igiene posturale e allo sviluppo della produttività in ambito artistico e musicale. È partner di NLPUnion, istituto europeo di programmazione neurolinguistica, è professore a contratto in Tecniche corporee e di Equilibrio Psicofisico per Musicisti nei Conservatori Musicali Italiani ed è titolare dello stesso insegnamento nel biennio universitario di Didattica presso il Conservatorio di Udine.



Prefazione

Quando iniziammo la collaborazione con l'AulaPMI di Microsoft Italia, ci chiedemmo come le aziende italiane e soprattutto le medie e piccole imprese avrebbero colto i messaggi e i percorsi formativi che stavamo cominciando a proporre.

Sapevamo e sappiamo che in Italia ci sono moltissime piccole aziende con un comportamento molto dinamico e che la loro sopravvivenza è continuamente a rischio a causa della loro limitata capacità d'investimento.

Decidemmo quindi di partire sapendo che potevamo fare qualcosa di utile per le piccole e medie imprese, soprattutto quelle che potevano riconoscere nella formazione on-line un prezioso strumento competitivo. Spronati quindi dall'intuizione di Glauco Ferrari, che in Italia era Direttore del Mercato Piccole Imprese di Microsoft, all'interno della Divisione Soluzioni e Partner PMI, iniziammo a utilizzare la piattaforma Microsoft LiveMeeting®, primi in Italia, per fornire strumenti di supporto per lo sviluppo delle risorse umane e per la pianificazione delle attività all'interno delle piccole e medie imprese.

L'esperienza è stata un successo per la motivazione che ci ha spinto e che ha spinto chi ha lavorato con noi sul progetto, soprattutto gli "studenti" dei nostri seminari on-line: dopo più di 20 corsi erogati, ormai diventati percorsi strutturati e articolati, abbiamo verificato che la motivazione prima, durante e dopo la partecipazione a un percorso formativo on-line è la vera molla per rendere possibile il mantenimento dell'interesse di una comunità di "studenti regolari" fino al coinvolgimento operativo direttamente in aula.

Il libro qui presentato ne è il giusto epilogo: da un lato descrive contenuti dei singoli workshop formativi, dall'altro li estende in un percorso strutturato e più ampio, rendendoli strumenti non solo studiati e adattati alle esigenze tipicamente aziendali, ma anche utili a ogni esperienza di sviluppo personale e professionale. Ringraziamo quindi tutti quelli che hanno permesso questo, da Alberto Mari, Small Business Portal Manager, e Francesca Rizzo, Small Business Portal Web Editor, che ci hanno seguito e ci seguono in questo percorso, al loro staff tecnico, ai nostri colleghi, anche scomparsi, che hanno permesso, con il loro impegno e la loro attenzione, la realizzazione di questo approccio integrato all'e-learning; infine, ringraziamo Microsoft Italia e l'editore, che hanno consentito, compreso e auspicato, la continuità operativa necessaria alla realizzazione del libro. Rimangono le nostre attese per una buona lettura, la nostra motivazione e soddisfazione per il lavoro svolto e l'augurio di una buona scelta per un buon percorso.

*Ing. Gian Carlo Manzoni
Managing Partner*



Microsoft AulaPMI

Era la primavera del 2005 quando, per la prima volta, iniziammo a parlare di workshop online. E-consultant da un lato con la competenza formativa, Microsoft PMI dall'altro con la tecnologia e il grande pubblico collegato on-line, decidemmo di provare l'esperimento. Il progetto prese subito il nome di AulaPMI.

I primi webcast, realizzati su piattaforma Microsoft LiveMeeting®, e le prime vere e proprie lezioni in diretta on-line, ci vedevano ancora un po' a disagio, sia da un lato sia dall'altro della cattedra. Certo, di e-learning se ne parla ormai da anni su Internet, ma sono comunque poche le persone che hanno effettivamente partecipato a eventi in diretta, con un docente che presenta la lezione e la possibilità di fare domande dal vivo. Con l'arrivo dei primi commenti da parte del pubblico, ogni imbarazzo scomparve: erano entusiasti. Il webcast coniugava in un'unica esperienza la comodità di fruizione di una soluzione formativa online con l'efficacia di una lezione in diretta tipica degli eventi in aula. Un pubblico prevalentemente professionale, poco propenso ad assentarsi per periodi prolungati dall'ufficio, trovò subito comoda la soluzione di un appuntamento su Internet: due ore di lezione, senza tempi di spostamento e senza ritardi, possono essere sfruttate al massimo.

Oggi, dopo decine di webcast erogati e migliaia di utenti collegati in diretta, l'approccio a questa soluzione formativa è molto più disinvolto, sia da parte dei docenti sia da parte del pubblico. Le domande sono cambiate: non più difficoltà tecniche a prendere dimestichezza con l'ambiente ma molte più domande sulla lezione stessa, meno interazione con la tecnologia e più interazione tra allievi e docente. Per scelta non abbiamo mai parlato di e-learning per riferirci ad AulaPMI.

A torto o a ragione il termine e-learning è andato caricandosi di aspettative e connotazioni più grandi di quelle che normalmente è in grado di restituire. Più semplicemente abbiamo parlato di lezioni on-line, o di workshop. Appuntamenti con un docente in aula, con la sola differenza che l'interazione è mediata da Internet.

Vedere oggi AulaPMI approdare alla carta stampata riempie di soddisfazione: nata completamente on-line, l'iniziativa ha raggiunto popolarità e completezza tali da meritare uno spazio in libreria. Non sono molti i progetti che hanno fatto questo percorso, solitamente l'on-line è l'ultima manifestazione di iniziative che prendono il via sulla carta o su altri media. È tempo, quindi, di chiudere il computer e tornare a leggere.

Alberto Mari

Small Business Portal Manager

Microsoft

Maggio 2007

Chi non vuole potenziare la propria professionalità?

Sul lavoro, come nella vita del resto, non ci si può mai adagiare sugli allori. Siamo messi costantemente alla prova e la nostra professionalità deve evolversi di conseguenza: **quello che sappiamo fare oggi potrebbe non bastare domani**. Siamo in un perenne percorso di crescita, accompagnati da strumenti sia tecnologici sia metodologici. Cosa scegliere e come scegliere? Alcune possibili risposte ci invitano **sempre più a concentrarci sulle nostre attività quotidiane e meno sulla tecnologia**, che diventa trasparente e *people-focused*. È questo il messaggio che emerge da questo libro: qual è il messaggio che voglio trasmettere, potenziando la mia professionalità? Lascio la parola, quindi, al volume che avete in mano, la cui lettura sarà di sicuro piacevole, interessante e soprattutto utile.

Andrea Rigon

Small Business Portal Manager

Microsoft

Ottobre 2007



Invito alla lettura

Agli inizi del terzo millennio la sfida dell'innovazione – forse la sfida maggiore che oggi le piccole e medie imprese italiane si trovano a fronteggiare – richiede un nuovo modo di fare impresa e, quindi, di ripensare il lavoro.

Da sempre le aziende vincenti dedicano ingenti risorse alla formazione degli uomini d'impresa a tutti i livelli: gli imprenditori, i manager, gli impiegati e gli operai.

Oggi ancora più di ieri la società e il mondo delle aziende hanno bisogno di stili dinamici, capaci di misurarsi anche in contesti estremamente volatili o troppo normativi che possono frenare l'azione imprenditoriale. E un'impresa innovativa è un'impresa che, prima di tutto, propone nuovi modi di formare il proprio personale: l'iniziativa di e-learning di Microsoft AulaPMI ed E-consultant è un buon esempio di come si possa innovare la formazione nell'epoca della rivoluzione digitale.

Ogni processo innovativo è frutto dell'energia messa in circolo dalle persone e dalle relazioni, dalla loro comunicazione e dalle loro energie per il cambiamento.

Alla base di tutto c'è un capitale personale e sociale che costituisce la vera intelligenza produttiva: se questo capitale viene messo in circolo e condiviso, se viene esposto e valorizzato, ogni azienda, impresa, sistema locale e/o distretto entra in un "circolo virtuoso" che aiuta a valorizzare le migliori esperienze proprie e altrui, mettendole a sistema.

Alcune di queste risorse possono essere già presenti sul territorio, altre trovarsi in associazioni o network di riferimento, altre addirittura in rete, come l'iniziativa di Microsoft AulaPMI e di E-consultant qui raccolta in forma di volumi.

Solo sviluppando forme e risorse efficienti e ragionate di formazione e di investimento, messe a disposizione delle persone, delle comunità e dei territori, infatti, si possono individuare percorsi sostenibili di sviluppo e di crescita per ogni attore coinvolto.

Occorre abilitare queste risorse, da un lato in noi stessi, dall'altro nei collegamenti che si stabiliscono tra i diversi attori del sistema innovazione. Questa collana ne è un esempio, facilitando la costruzione di relazioni e di collegamenti e attingendo e condividendo quelle conoscenze che possono permettere di creare valore economico.

Rimane poi all'imprenditore o all'imprenditore di se stesso avere quella visione e quella capacità di assumere i rischi che ogni scelta, anche innovativa, comporta. Questo, in poche parole, mi pare l'obiettivo (raggiunto) di questa collana.

Giorgio D'Amore
Presidente Giovani Imprenditori Assolombarda



Sviluppo della professionalità: il caso Micropto

Potenziare la propria professionalità è principalmente un'esigenza culturale dettata dalla volontà di offrire qualità e completezza con naturale propensione. Le capacità personali, l'intelligenza e la volontà rendono più facile acquisire metodi e informazioni utili alla soluzione di problemi.

La conoscenza è il principale pilastro sopra il quale costruire un rapporto professionale di qualità: tale rapporto diventa anche efficiente grazie alla professionalità, che permette di raggiungere i migliori obiettivi con minimi sforzi e quindi con una notevole efficienza. Un rapporto professionale implica professionalità.

La rivoluzione tecnologica e sociale che stiamo vivendo trova un forte acceleratore nelle comunicazioni e nella telematica. Grazie alle reti digitali tecnicamente il mondo non ha più barriere se non le nostre inerzie mentali e confini politici. Ricordo con piacere i primi anni di Internet, quando per la prima volta chiesi al mio terminale un tracciato delle macchine coinvolte nel collegamento tra i server del Centro di Calcolo del Politecnico di Piazza Leonardo da Vinci (Milano) per raggiungere i server di una via attigua (Via Golgi), e con stupore, ma soprattutto con sfrontata grandiosità, il tracciato (Traceroute) evidenziava che il collegamento passava dalla California (USA), solo perché era più rapido. Fu un'esplosione mentale, un vero potenziamento anche se compresi allora solo parte delle enormi potenzialità di Internet e delle reti digitali.

Una così grande espansione del mercato significa molte nuove occasioni ma anche rischi e pericoli. Grandi accelerazioni richiedono gran-

di forze in gioco e se la forza non è sufficiente, bisogna sopperirvi in qualche modo con appropriate risorse mentali. Il più grande pericolo nasce dalla concorrenza, soprattutto da mercati senza regole ben definite e con costi inferiori. La crescita dei mercati e dei contatti richiede nuovi strumenti di analisi e un'organizzazione ben definita che sappia affrontare situazioni molto variabili, su uno scenario ampio e in tempi rapidi. La concorrenza crescente accentua l'esigenza di professionalità nuove, di persone che si vogliono mettere in gioco dal punto di vista personale e professionale.

Micropto è nata nel 1999 con obiettivi di progettazione e ricerca tecnica, delegando la produzione anche dei prototipi all'esterno. L'idea fu buona, lo dimostra che altre aziende hanno preso questa strada ricca di vantaggi ma avida di forte organizzazione.

Il mercato ci ha richiesto una forte evoluzione, praticamente costringendoci a riportare in casa la produzione dei nostri dispositivi più critici con un'attenzione ai parametri che molti fornitori esterni non ci hanno mai garantito.

E la nostra professionalità viene quindi sempre sollecitata e messa in discussione.

La conoscenza, insieme allo studio e all'impegno, diventano le basi per andare avanti verso una vera innovazione, ricordando anche che le aziende sono fatte principalmente di persone e che la crescita professionale deve quindi essere in armonia con la crescita personale di ogni loro membro, affinché il potenziamento della propria professionalità sia uno sviluppo armonico e costruttivo.

*Ing. Fabio Carini
Amministratore Delegato*



Le 13 caratteristiche di una persona di successo

La crescita di un'impresa dipende sempre più dalla capacità dei leader di costruire una squadra di talenti e di persone di successo.

Ho trascorso molti anni studiando le persone di successo e ho identificato le loro caratteristiche, i loro talenti e le capacità che li contraddistinguono e che permettono loro di raggiungere il successo.

Se anche voi vi date all'approfondimento della conoscenza di queste capacità, talenti e caratteristiche vi accorgete che, alla fine, molti di questi appartengono anche a voi. **Alcune di queste caratteristiche e di questi talenti sono più dominanti di altri e giocheranno un ruolo importante nel vostro essere, o divenire, una persona di successo nel business o nella vita. Stiamo parlando di quelle cose che sapete fare bene, che vi riescono facili e senza sforzo.** Questi sono i vostri plus, questi sono i vostri talenti naturali.

Quando nell'analizzare voi stessi vi rendete conto che avete bisogno di una capacità o di un talento che vi manca, semplicemente andate a cercare la persona o le persone che hanno le capacità, i talenti e la preparazione di cui avete bisogno. Queste persone diventeranno i vostri compagni di squadra, colleghi, collaboratori, consulenti e amici. È solo con questa combinazione e compensazione di talenti che le organizzazioni, le imprese, possono crescere, prosperare e raggiungere il successo. Di seguito le caratteristiche base che si riscontrano in ogni persona di successo:

- hanno un sogno;
- hanno un piano;
- hanno una specifica conoscenza o preparazione;
- sono disposte a lavorare duro;
- non accettano un No come risposta.

Ricordate: il successo inizia con uno stato mentale. Bisogna credere di avere successo per ottenere il successo.

Di seguito l'elenco delle tredici capacità, dei talenti e delle caratteristiche che si ritrovano sempre in una persona di successo.

1. Le persone di successo hanno un sogno.

Hanno un proposito ben identificato. Hanno un obiettivo ben definito. Sanno quello che vogliono. Non sono facilmente influenzabili dai pensieri e dalle opinioni altrui. Hanno forza di volontà. Hanno idee. Il loro grande desiderio li conduce verso grandi risultati. Partono per fare cose che gli altri dicono essere irrealizzabili.

Ricordate: basta solo un'idea centrata per aver successo.

Ricordate: le persone che eccellono nella vita sono quelle che producono risultati e non scuse. Tutti se ne possono uscire con scuse e spiegazioni del perché non sono riusciti a fare una cosa. Quelli che vogliono veramente aver successo in quella cosa, non se ne escono con delle scuse.

2. Le persone di successo hanno ambizioni.

Vogliono realizzare qualcosa di importante. Hanno entusiasmo, coinvolgimento e orgoglio. Hanno autodisciplina. Sono bramosi di lavorare duro e oltre i limiti. Hanno un desiderio scottante di successo. Sono disposte a fare tutto ciò che è necessario per raggiungere l'obiettivo. Ricordate: i risultati si raggiungono con il duro lavoro. Le gioie nella vita si raggiungono attraverso e durante il lavoro per il raggiungimento degli obiettivi.

3. Le persone di successo sono fortemente motivate al risultato.

Ricevono grande soddisfazione dallo svolgere un compito.

4. Le persone di successo sono concentrate.

Sono concentrate sui loro molteplici scopi e obiettivi. Non si fanno tirare. Non procrastinano gli impegni. Lavorano sui loro progetti che sono importanti e non permettono ai loro progetti di rimanere dormienti

fino all'ultimo minuto. Sono produttivi e non soltanto impegnati.

5. Le persone di successo imparano come fare le cose.

Sfruttano al massimo le loro capacità, il loro talento, le loro energie e conoscenze. Fanno le cose che bisogna fare, non solo le cose che piace fare. Sono disposte a lavorare sodo e a impegnarsi per realizzare il lavoro. Ricordate: la felicità si trova nel fare e realizzare, non nel possedere e accumulare.

Tanti anni fa mi chiesero: "Jeff, ti gusti di più le abitudini piacevoli o i risultati piacevoli?" Nel ponderare la risposta a quella domanda provocatoria, mentre mi giravo sulla mia sedia come una vite senza capo gira in un gancio, mi sono sentito messo con le spalle al muro. Dopo qualche minuto ho risposto: "Preferisco i risultati piacevoli". Da quel momento la mia vita è cambiata. Ho iniziato a fare le cose che erano difficili, perché mi permettevano di raggiungere risultati e non di crogiolarmi in abitudini.

6. Le persone di successo si assumono la responsabilità delle proprie azioni.

Non trovano scuse. Non biasimano gli altri. Non si lamentano o reclamano.

7. Le persone di successo cercano la soluzione ai problemi.

Sono opportuniste. Se vedono una opportunità puntano a trarne vantaggio.

8. Le persone di successo prendono decisioni.

Pensano alla questione e ai fatti rilevanti, sviluppano un'opinione obiettiva e adeguata e prendono una decisione. Le decisioni non vengono rimandate o ritardate, vengono prese subito!

Tipo di successo: prenditi un po' più di tempo per pensare e pianificare prima di decidere e vedrai che produrrai delle decisioni migliori.

Tipo di successo: se non stai ottenendo i risultati che ti aspettavi dalla decisione che hai preso, cambia il corso dell'azione. Le decisioni non dovrebbero mai essere scolpite sulla pietra.

9. Le persone di successo hanno il coraggio di ammettere che hanno fatto un errore.

Quando fanno un errore lo ammettono, accettano e passano oltre. Non perdono troppo tempo, energia, soldi e risorse cercando di difendere un errore o una decisione sbagliata.

Ricordate: quando le persone si sbagliano, lo ammettono a se stesse. Se sono persone alla mano, gentili e di tatto lo possono anche ammettere agli altri e a volte sono anche orgogliosi della propria franchezza e apertura mentale. Ma le persone scattano subito sulla difensiva e diventano aggressive quando qualcuno cerca di ficcargli i loro errori giù per la gola.

10. Le persone di successo hanno fiducia in se stesse.

Sanno di avere le capacità, il talento e la preparazione necessaria per avere successo.

11. Le persone di successo hanno le capacità, le conoscenze e una preparazione specifica.

Sanno quali sono le cose che devono imparare per avere successo. E quando hanno bisogno di informazione, conoscenza, capacità o talenti che non appartengono a loro non cercano di possederli a ogni costo, ma trovano qualcuno che li posseggia.

12. Le persone di successo collaborano con altre persone.

Hanno una personalità positiva. Si circondano di persone che offrono loro aiuto, supporto e incoraggiamento. Sono dei leader.

13. Le persone di successo sono entusiaste.

Sono eccitate da ciò che fanno e l'eccitazione è contagiosa. Attraggono le persone di potere perché queste persone vogliono lavorare con loro, fare business con loro e stare con loro.

Jeffrey J. Meyer, Le 13 caratteristiche di una persona di successo, USA Today, 16 Gennaio 2007.



Introduzione

Servono nuovi codici!

Abbiamo bisogno di paradigmi nuovi per interpretare ciò che la nostra epoca ci propone.

Siamo tutti inseriti in meccanismi che si rifanno sempre di più a modelli dove l'efficienza, la velocità, la competizione, la capacità di dominare gli eventi della natura sono gli elementi primari e costitutivi di qualsiasi mestiere. Il risultato di tutto ciò è che l'individuo non è più in grado di sostenere il peso dei compiti e delle aspettative che le aziende, le istituzioni, luoghi di produzione di servizi e prodotti richiedono. Su questo argomento esiste una vasta letteratura e sono state costituite Commissioni Europee che si occupano di tamponare anche i costi sociali di questi nuovi fenomeni.

I **nuovi codici** sono necessari per pensare a un modo diverso di concepire il lavoro, il nostro rapporto con il "produrre", il rapporto tra strutture produttive e territori.

Come afferma la medicina psicosomatica, e chiunque si rifà a visioni ampie della realtà, il sintomo è un messaggio in codice che arriva alla persona per aiutarla ad *affinarsi* e a migliorare il proprio benessere complessivo; quale tipo di messaggio racchiude il nostro modello di sviluppo **nei suoi sintomi?**

Quale può essere un modello diverso e innovativo che *intra-veda*, nel **potenziamento della professionalità individuale** di chiunque si rapporti con il mondo aziendale, l'occasione utile per l'evoluzione verso modelli che saranno da chiunque sostenibili?

Italo Calvino, nelle sue straordinarie *Lezioni Americane*, scritte in un periodo in cui gli intellettuali discutono e si interrogano su quale potrà esse-

re la sorte della **letteratura nell'era tecnologica e postindustriale**, afferma che **ha** fiducia nel futuro della letteratura. Infatti, vi sono emozioni e sensazioni che solo essa può regalare, coi suoi mezzi specifici; per questo egli intende dedicare le conferenze proprio a quelle che nel suo percorso ha trovato essere le qualità della letteratura, cercando di gettare le basi per la loro continuità nel nuovo millennio.

Più volte, nei racconti scritti in passato, Calvino si era prefigurato l'invenzione di calcolatori forniti di una serie di elementi, che si sostituissero all'autore creando la storia con le loro doti combinatorie!

Rifacendoci a questo pensiero, noi crediamo che i libri e la letteratura possano contribuire alla divulgazione di un'**innovazione umana**, proprio perché il processo del "leggere" richiede al lettore di attivare codici diversi per interpretare se stesso nella realtà.

Sempre nelle sue *Lezioni Americane*, Calvino individua questi codici in:

- **Leggerezza;**
- **Rapidità;**
- **Esattezza;**
- **Visibilità;**
- **Molteplicità.**

Queste qualità sono elementi importanti **per potenziare se stessi nelle varie professionalità.**

Leggerezza: può essere l'oggetto irraggiungibile di una ricerca senza fine, data "l'insostenibile pesantezza dell'essere". La lettura, grazie alla vivacità e alla mobilità dell'intelligenza, riesce a sfuggire al blocco dei pensieri "unici" costruendo un universo *diverente* da quello del vivere. Si aumentano così i processi creativi, l'arte della risoluzione dei problemi e il benessere individuale.

Rapidità: di fronte ai nuovi, velocissimi media che si affacciano prepotentemente in questo millennio, Calvino desidera si affermi "la funzione della letteratura come comunicazione tra ciò che è diverso in quanto diverso". Tale funzione si serve di una velocità mentale che ha la caratteristica di non poter essere misurata e di valere per il piacere che provoca in sé, non

per l'utilità pratica, propria dei calcolatori. La rapidità, in realtà, produce per Calvino buoni frutti letterari se combinata con la lentezza.

Quale migliore sintesi da proporre anche al mondo aziendale, quale miglior codice per **potenziare se stessi** se no quello attivato dall'equilibrio che nasce nell'incontro degli opposti, specie per un mondo dove troneggia solo e ovunque la velocità!

Esattezza: con questo codice Calvino intende il disegno ben definito dell'opera, l'evocazione di immagini visuali nitide e l'impiego di un linguaggio preciso.

Nonostante l'inevitabile richiamo all'infinito per l'essere umano, la letteratura è una tensione verso l'esattezza. L'opera letteraria dovrebbe essere "una minima porzione in cui l'esistente si cristallizza in una forma, vivente come un organismo".

Se sovrapponiamo il concetto di esattezza letteraria di Calvino alle **necessità di qualsiasi professionista**, troviamo indicazioni per progettare obiettivi, per parlare con chiarezza e per tendere a rapporti interpersonali caratterizzati dalla sincerità.

Visibilità: è uno strumento che l'essere umano non può fare a meno di utilizzare, proiettando continuamente immagini *alla* e *dalla* sua vista interiore. Secondo Calvino, l'epoca attuale fa un uso ancora più assiduo del visuale rispetto alle epoche passate.

Nella moderna civiltà delle immagini però, dobbiamo stare attenti a non perdere la nostra facoltà di mettere a fuoco visioni a occhi chiusi.

In termini di progettazione di obiettivi potremmo dire che occorre avere il coraggio di sognare per far partire dal sogno il successivo pensiero, che sarà "costruttore" di realtà concrete.

Molteplicità: l'ultima qualità che Calvino descrive nelle sue *Lezioni Americane* tratta del "romanzo contemporaneo come enciclopedia, metodo di conoscenza e soprattutto rete di connessione tra i fatti, le persone, le cose del mondo". Quanto di più attuale costituisce la sovrapposizione di questo concetto allo studio che viene fatto analizzando le aziende che realizzano il loro successo imprenditoriale attraverso la **creazioni di reti**.

D'altronde, sostiene Calvino, la letteratura ha vissuto, e continuerà a vivere, solo ponendosi degli obiettivi smisurati: la grande sfida, che essa non può eludere, **è tessere insieme i diversi saperi e codici in una visione plurima del mondo.**

È nell'attivazione di questi nuovi codici che possiamo concretizzare una realtà che interpreti l'uomo, il mondo della produzione e la sua professionalità in ottiche globali e sostenibili.