Rivista dei consulenti di management

meta

insieme attraverso oltre

Editoriale di Marco Beltrami - Presidente APCO CMC - presidente@apcoitalia.it

Il valore del consulente

Il business della consulenza cambia, si contamina: si fa fatica a ritrovare elementi di riferimento storici. Chi fa il Temporary Manager è un consulente? Sì, no, forse, dipende...La legge impone l'impiego in azienda di 'categorie protette': sono un costo? Sono una risorsa?
Per questo, in questo numero vogliamo ancora affrontare il tema della diversità. Chiudere idealmente il discorso avviato nel numero scorso e aprire una prospettiva di nuovo mercato e di nostri approfondimenti. La diversità è la fonte del lavoro del consulente: uniformità e ripetizione sono i 'nemici' del consulente di direzione. Se tutte le aziende fossero uguali, se i problemi si ripetessero nello stesso modo, non ci sarebbe il valore del consulente, la sua capacità di ritagliare la soluzione in modo ottimale alle esigenze del cliente. È il consulente che coglie le diversità fra le varie situazioni, le piccole differenze che fanno il successo di un progetto. Nello scenario in cui operiamo le competenze manageriali dei nostri clienti crescono, certamente con velocità diversa a seconda dei settori, e un certo know-how di base è più accessibile: i consulenti possono fornire valore solo affrontando temi nuovi, problemi prima trascurati. A metà marzo abbiamo avuto a Bologna un bellissimo evento, organizzato dalla delegazione APCO dell'Emilia Romagna, sul tema "Strategie per una ripresa debole". Il tema è stato introdotto da Enrico Sassoon, direttore di Harvard Business Review Italia e poi approfondito dal professor Umberto Bertelè, presidente del MIP di Milano. Al di là degli spunti avuti e dell'interessante dibattito sulla situazione economica, si è confermata per me la necessità che i consulenti debbano affrontare nuovi temi, aiutare le aziende a valorizzare competenze marginali e diversità (ad esempio gli anziani) finora non sfruttate.

In altri termini se nulla nell'economia sarà come prima, allora anche i consulenti dovranno essere diversi e in grado di affrontare nuovi temi.Questo numero di *Meta* ci fornisce diversi spunti in merito. L'articolo di Franco Bernardi di Asphi affronta il tema dell'inserimento dei disabili in azienda dal punto di vista di un'associazione che da tanti anni si sforza di modificare il paradigma che vede le aziende 'sopportare' il disabile. Gli spunti per i consulenti di direzione sono molti ed evidenti. Francesco D'aprile ci porta invece al mondo della diversità culturale di fronte all'internazionalizzazione, come le diverse culture chiedano modi diversi di fare consulenza. Il collega siriano, Nawaf Zeidan, ci testimonia le necessità del mercato locale, l'esistenza di significative opportunità. Awatif Saadi, socia APCO, ci dà invece una testimonianza ambivalente: ci aiuta a capire che non è facile stabilire da che parte stia la 'diversità' e ci racconta come viene visto il nostro mondo professionale da chi si avvicina da un altro paese.
Al solito Marco Granelli ci colpisce con humour e tocca il tema delle contaminazioni professionali, della loro profonda utilità.

Aspettiamo i vostri commenti! Scrivete a *meta@apcoitalia.it*.

Sommario

Numero 5 - maggio 2010

Editoriale
Il valore del consulente 1

Riflessioni
Dalle differenze... sviluppo e benessere 2

D&R
Una corsa a ostacoli 4

Nei fatti
Valorizzare le persone disabili in azienda 5

Irriverisco
Transavanguardia 6

Rivista bimestrale di APCO, Associazione Professionale Italiana dei Consulenti di Direzione e Organizzazione. Supplemento al n. 5, maggio 2010 di Harvard Business Review Italia. Proprietario: APCO (Associazione Professionale Italiana dei Consulenti di Direzione e Organizzazione), Corso Venezia 49, 20121 Milano, tel. 02 7750449, fax 02 7750427, apco@apcoitalia.it, www.apcoitalia.it. Editore: Strategiqs Edizioni, Via Lanzone 2, 20123 Milano, www.hbritalia.it. Comitato editoriale: Marco Beltrami (direttore editoriale), Francesco D'Aprile, Rita Bonucchi, Fabio Di Stefano, Marco Granelli, Egidio Pasetto, Giovanni Sgalambro. Direttore responsabile: Enrico Sassoon. Registrazione Tribunale Milano n. 217 del 21/3/2005

Francesco D'Aprile - partner P&D Consulting

Dalle differenze... sviluppo e benessere

Nella gestione del cultural gap formazione manageriale, curiosità e voglia di sapere sono la chiave per ridurre distanze e diversità

Recentemente mi è capitato di conversare a Pechino con un imprenditore cinese che sollecitava la mia attenzione sull'enfasi che pongono in Cina alla qualità della relazione interpersonale come aspetto preliminare nello sviluppo di un rapporto professionale o di business. Mi diceva che nella loro cultura prestare attenzione alla qualità di tale relazione interpersonale è propedeutico a qualsiasi ulteriore sviluppo di rapporti. Se questo è vero un po' ovunque, l'enfasi che in quella sede veniva attribuita a questo aspetto mi ha fatto pensare alle implicazioni che essa sottende sia nell'approccio occidentale allo sviluppo del business in quelle aree, sia al modello organizzativo di cui professionisti e imprese devono dotarsi per relazionarsi lì con successo, quindi la rilevanza delle dinamiche interculturali, la cui padronanza deve considerarsi per un consulente o per un manager un fattore chiave per operare nell'economia globale.

Tornando al mio interlocutore, disporre di un sistema affidabile di relazioni, diverse da quelle che il termine 'lobby' include nell'accezione sia anglosassone che mediterranea, è visto lì come una chiave di successo: è normale gestire progetti con persone che si conoscono da tempo e che si percepiscono come affidabili; non è normale farlo quando ciò non accade.

Proviamo a immaginare cosa comporti gestire relazioni e accreditarsi in contesti così diversi e lontani. Proviamo a immaginare cosa significa essere lì presenti o essere 'percepiti' come presenti. Di converso, proviamo a immaginare quali siano le speranze di successo per le decine e decine di contatti anonimi acquisiti attraverso la partecipazione a fiere, e quanti investimenti vengono ancora indirizzati nel nostro Paese in quella direzione.

Si tratta di alcuni spunti che introducono un altro aspetto legato alla cultura del luogo che condiziona in modo serio il nostro approccio: la durata della relazione, il fattore tempo. L'affidabilità del proprio interlocutore è spesso legata anche all'anzianità della conoscenza, conoscersi da tempo è il vero 'asset'. È incredibile rilevare la ricorrenza con cui ti pongono le domande "da quanto tempo vieni qui?" o "conosci quella persona?". Da quanto tempo! Il fattore 'durata' della relazione, i tempi lunghi spesso richiesti accomunano per alcuni versi sia la cultura asiatica che quella araba. In occidente procediamo normalmente secondo modelli che presuppongono prima l'approccio teorico, quindi l'implementazione pratica: definiamo una strategia, un piano, quindi ci comportiamo di conseguenza. La variabile tempo va considerata solo in quanto prevista nel modello, quindi tutto deve procedere di conseguenza. Nella cultura cinese per riuscire con efficacia "non si costruisce un piano, ma si rileva e si individua la situazione, i fattori favorevoli su cui ci si potrà basare per riuscire. Non si procede per proiezione, ma per rilevazione e valutazione del rapporto antagonista tra potenziale e situazione"[1]. Siamo in presenza quindi di una condizione dinamica che presuppone l'evolversi delle relazioni (fattore tempo) perché possa cogliersi il potenziale espresso da ciascuna situazione e cavalcarlo a proprio favore. Un po' quello che la cultura greca riconduce alla figura di Ulisse e "alla sua capacità di trarre vantaggio dalle circostanze piuttosto che dal costruire piani"[2]. Di conseguenza la variabile tempo rimane essenziale e fondamentale anche e soprattutto quando si valutano, con serietà, i rapporti e le ipotesi di partnership di sicuro interesse.

Ciò premesso, pensiamo a come siamo lontani dal vero, compromettendo anche le nostre prospettive di successo, se interpretiamo come disinteresse il 'ritardo' nel ricevimento di feedback da parte dei nostri interlocutori...

Comincia così a essere frequente nell'esperienza di consulenti e manager occidentali la consapevolezza che, anche se si riesce ad avere un contatto interessante o addirittura a stipulare qualche accordo, rimane molto complesso gestire relazioni durature in modo efficace stanti le enormi difficoltà culturali che non vengono né preliminarmente considerate, né successivamente gestite.

La gestione del 'cultural gap' è spesso il grande assente in ogni strategia o progetto di internazionalizzazione. In questa consapevolezza l'esperienza nella gestione del business e nella gestione di rapporti internazionali può essere considerata come un altro elemento che distingue radicalmente la cultura economica degli operatori occidentali da quella delle nostre controparti. Tra le tante implicazioni, anche positive, che questa condizione sottende c'è ne una che spesso non gioca a nostro favore. Mi riferisco all'autosufficienza, al ricondurre ogni cosa al 'già visto' e quindi catalogare situazioni, fatti e persone rispetto alla propria esperien-

NOTE:
1. Francois Jullien: Sull'efficacia. Cina ed Occidente a confronto, 2008, Il Sole 24 Ore Editore
2. Idem

za passata. Ciò rende spesso poco attenti nel cogliere il nuovo, rende poco capaci di ascolto e quindi di apprendimento e di arricchimento. Da noi non è sempre stato così. La storia dello sviluppo economico del nostro Paese passa attraverso una forte curiosità e voglia di sapere che le generazioni protagoniste del boom economico hanno esplicitato in comportamenti conseguenti: percorsi formativi per manager italiani negli Stati Uniti e in Inghilterra; scuole con prestigiosi docenti stranieri in Italia e così via. C'era da esplorare il nuovo e non si aveva problema nel dotarsi di una infrastruttura di conoscenza atta a coglierlo e utilizzarlo a proprio favore. Lo stesso accade oggi in altri contesti: c'è forte interesse in Asia verso il sapere che proviene dall'Occidente, e non solo dagli Stati Uniti. Programmi internazionali finanziati dall'ONU anche attraverso l'ILO, dalla Banca Mondiale, dalla Commissione Europea, dalla Banca Europea di Ricostruzione e Sviluppo, così come da altre istituzioni internazionali che prevedono percorsi di formazione manageriale che spesso hanno come destinatari manager e consulenti di Paesi non occidentali. C'è la consapevolezza che attraverso la formazione manageriale erogata in corsi internazionali si possano aprire le porte dello sviluppo e del benessere. In Kazakistan, Uzbekistan, Croazia, Macedonia, Giordania e Siria si sono sviluppati percorsi formativi e di certificazione di consulenti di management che hanno visto come riferimento Icmci e alcune associazioni nazionali di consulenti di management come quelle inglese, canadese, austriaca e anche la nostra APCO. Una testimonianza del Presidente dell'Associazione Siriana dei Consulenti di Management presenta con molta freschezza la tensione all'apertura che si vive in quel paese, la frequenza dei corsi per consulenti locali con docenti occidentali, il livello di relazioni e conoscenze di cui i colleghi del posto hanno potuto beneficiare (si veda il box). Ancora, il governo di Singapore ha avviato un programma per rendere Singapore sede interessante per manager e consulenti con alto profilo internazionale 'ready to use' nella gestione di progetti sino-occidentali, nella convinzione che la disponibilità di tale capitale umano costituisca fattore di attrazione di corporation provenienti da tutto il mondo.

Sembra che la consapevolezza nel gestire le differenze culturali sia all'estero sempre più diffusa e sempre più considerata come un'opportunità. A pensarci bene è un problema che attiene non solo le nazioni non occidentali: è tempo che la comprensione e la gestione delle differenze culturali vengano colte come un'opportunità anche nel nostro Paese.

Con la molteplicità di sistemi economici presenti nel mondo, le circostanze con le quali aziende e istituzioni sviluppano le proprie attività nei vari Paesi sono diverse e pongono nel contempo obiettivi e strategie altrettanto diverse. Il fatto che i cambiamenti nelle diverse aziende delle diverse nazioni non siano sincronizzati tra loro rende possibile che aziende di un Paese possano condividere esperienze in precedenza sviluppate da altre aziende nello stesso come in altri Paesi. La Siria sta evolvendo oggi da un'economia di mercato protetta a un'economia di mercato aperta, il che pone le aziende siriane in una condizione di sfida quando si interfacciano con la competizione reale; e così molte devono affrontare grandi cambiamenti nella propria visione, nelle strategie, nelle strutture organizzative e negli stili di gestione. E qui è giusto enfatizzare il ruolo dei consulenti di management nel consentire a queste aziende di intraprendere strade sicure.

Un risultato normale dopo decadi di economia di mercato protetta è la mancanza di specialisti, di esperti e di consulenti, e ciò mette in luce come vi siano l'opportunità e il bisogno di collaborazione tra consulenti di business locali, regionali e internazionali che hanno vissuto una varietà di esperienze diverse.

Strategic management e leadership, marketing, finanza, risorse umane, qualità e operation management sono tutti settori dove le aziende siriane richiedono grandi cambiamenti; ciò è esattamente quello che Sebc (Syrian Enterprise and Business Centre) sta sviluppando con la gestione di diversi progetti finanziati dalla Commissione Europea a supporto dell'economia siriana: a oggi centinaia di aziende siriane sono state sostenute, attraverso l'assistenza di Sebc, con centinaia di consulenti siriani ed europei.

Se si considera che, alla luce di quanto emerso in tutte le conferenze economiche tenutesi in Siria negli ultimi sei mesi, i prossimi cinque anni registreranno un boom dell'economia siriana nell'apertura alle aziende internazionali che vorranno investire in Siria, possiamo dire che la Siria si presenta come la terra delle opportunità per i consulenti di management. Allo scopo di assicurare continuità e sostenibilità nel supporto alla business community, Sebc ha collaborato alla valorizzazione del ruolo della consulenza di management attraverso la creazione di Smca (Syrian Management Consultants Association), che attualmente associa circa 120 consulenti di management siriani, dei quali più di trenta sono CMC certificati secondo standard internazionali da ITC, APCO italiana e IBC inglese. Molti di questi consulenti hanno lavorato in progetti gestiti da Sebc, che offre sempre molteplici opportunità ai consulenti di management europei che vogliano condividere le proprie esperienze e integrarsi con i consulenti locali. Da queste parti spesso si dice: "Non c'è mai una persona perfetta, ma c'è sempre un team integrato".

Nawaf Zeidan - president Smca - Syrian Management Consultants Association

Rita Bonucchi - Bonucchi & Associati

Una corsa a ostacoli

In un mondo in cui il termine globalizzazione è ormai quasi abusato continuano a esistere ostacoli imponenti: se Internet abbatte in pochi millesimi di secondo barriere spaziali e temporali, quasi paradossalmente ci sono Paesi separati, isolati completamente gli uni dagli altri per mancanza di accordi, carte, firme. La globalizzazione e i microcosmi, quindi: una ci permette di sentirci parte di un unico organismo, gli altri rischiano di stritolarci, soprattutto quando ci mettiamo professionalmente e umanamente in gioco, in un intrico di pratiche e burocrazia. Ne sa qualcosa Awatif Saadi, nata in Marocco e oggi residente in Italia, che ha parlato con noi della sua esperienza.

Prima di raccontarci la su esperienza di integrazione, potrebbe darci un profilo di sé: da dove è partita, come si è formata?

Dal punto di vista della formazione accademica, all'università mi sono specializzata in commercio internazionale: il corso universitario prevedeva stage annuali volti a raffinare le competenze e metterle in gioco 'sul campo'. Le mie missioni di stage riguardavano in particolare l'approfondimento di aree tematiche già affrontate 'in aula' e soprattutto la consulenza per le imprese.

Conseguita la laurea, ho poi frequentato master professionali e di ricerca che mi hanno permesso di maturare significative esperienze lavorative in Francia.

Quindi la sua natura 'itinerante' si è mostrata fin dall'inizio, con l'arricchimento del suo bagaglio cognitivo e professionale grazie a esperienze fatte non nel suo Paese natale, ma in un altro paese francofono. Eppure lei ora vive in Italia.

Quando ho deciso di stabilirmi in Italia per i primi tempi mi sono occupata della mia sfera personale, infatti dopo circa un anno mi sono sposata. A quel punto è divenuto impellente il bisogno di cercare di appagare anche la sfera professionale, intraprendendo ricerche che mi permettessero di comprendere con quali mezzi, legislativi, sociali, tradizionali - perché nell'integrazione entra tutto questo, sarei potuta gradualmente approdare a una

Awatif Saad

piena integrazione professionale.

Lei parla di 'mezzi' che dovrebbero condurre a questa integrazione, non trova che vi siano piuttosto 'ostacoli' che la rendono difficoltosa, lenta, faticosa?

Ammetto di avere in effetti incontrato diversi ostacoli lungo il mio percorso d'integrazione professionale... Fin dall'inizio, infatti, ho dovuto affrontare il primo scoglio: l'istruttoria della pratica di rilascio e rinnovo del permesso di soggiorno richiede infatti sette mesi; rimangono disponibili cinque mesi durante i quali occorre attivarsi in autonomia per affrontare trasferimenti mirati alla ricerca di un impiego. A questo si aggiunge una difficoltà legislativa, ovvero il fatto che il rinnovo del permesso di soggiorno è vincolato alla presenza di un contratto a tempo determinato o indeterminato, il che aumenta ulteriormente le difficoltà di chi cerca di collocarsi in modo integrato in un tessuto economico nuovo, poiché i cosiddetti co.co.pro. non rilevano, per quanto appena detto, ai fini del rinnovo.

E per quanto riguarda il riconoscimento della sua professionalità 'tout court'? La varietà delle sue esperienze, studentessa in Marocco e poi consulente in Francia, le ha aperto delle porte?

Nel mio caso specifico, il riconoscimento dei titoli di studio conseguiti in Marocco non è stato possibile poiché non esiste a riguardo uno specifico accordo bilaterale tra il Marocco stesso e l'Italia. Questo impedisce appunto il riconoscimento dei titoli di studio conseguiti fuori dall'Unione Europea; in aggiunta, benché all'interno dell'Unione Europea i titoli di studio vengano riconosciuti tra i paesi che ne fanno parte, allo stesso tempo i titoli conseguiti in Francia non consentono l'accesso al dottorato in Italia.

Quindi se dovessi rispondere a questa sua ultima domanda, non mi sentirei 'privilegiata' per le mie esperienze cosmopolite: ho infatti rifiutato lavori non corrispondenti al mio profilo e alle mie ambizioni, in quanto contrastanti rispetto al curriculum e agli obiettivi professionali.

Davvero quindi tutto si ferma di fronte a burocrazie proteiformi? O c'è quel fattore importantissimo – il fattore umano, quello più intimo, quello delle nostre 'vere' capacità – a far guardare con ottimismo alla situazione di consulenti stranieri che desiderano vedere riconosciute le loro professionalità nel nostro Paese?

Il 'fattore' c'è, si chiama perseveranza. Le reti di informazione e quelle di conoscenze tacite costituiscono ulteriori ostacoli alla ricerca di occupazione, mentre le competenze linguistiche e culturali contano più delle competenze tecniche: in prevalenza, infatti, vengono cercati profili con competenze e attitudini di comunicazione, che comprendono la lettura, la scrittura e la capacità di espressione orale fluente in inglese, italiano o francese; questo mostra una sensibilizzazione verso le altre culture e il desiderio di possedere capacità che permettano di stabilire relazioni interpersonali.

Stabilire il contatto diretto è, nella mia esperienza il primo e fondamentale passo. Io ho iniziato come assistente amministrativo nelle attività svolte dall'impresa familiare, prendendo confidenza con il sistema bancario e con le realtà commerciali e finanziarie italiane. Da qui ho avuto modo di sviluppare nel tempo rapporti di consulenza privata per il mercato francese, spagnolo e romeno, collaborando con persone maturate attraverso esperienze estere, come me, e rendendomi però conto che, spesso, le donne consulenti straniere hanno origini britanniche o nordeuropee.

Permettete una nota: i consulenti sono per necessità sempre all'avanguardia, ora è il momento di abbattere davvero i muri che separano, forse con poco realismo, professionalità su basi puramente geografiche.

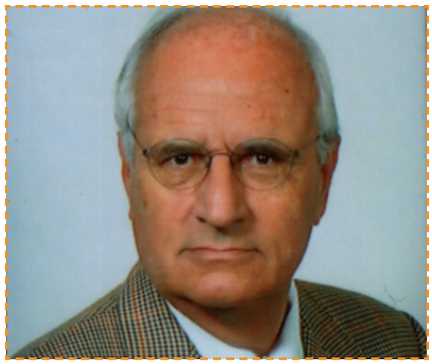
Ringraziamo per la gentile collaborazione Awatif Saadi: socio aderente APCO si occupa degli investimenti diretti all'estero/IDE

Franco Bernardi - Asphi

Valorizzare le persone disabili in azienda

Le persone con disabilità sono 'diverse' come ciascuno di noi è diverso da ogni altro.
La diffusione delle tecnologie ha imposto la questione dell'accesso al loro uso. La difficoltà o l'impossibilità di usufruire di tecnologie che utilizzano una codifica dei dati di tipo digitale, non analogico, definisce il concetto 'digital divide'.
Il digital divide ha diverse cause: geografiche, sociali, economiche, anagrafiche e fisiche; queste ultime hanno una dimensione individuale e soggettiva. Ogni persona è in qualche modo disabile di fronte alla tecnologia digitale e le esigenze di ognuno richiedono per superare il digital divide personale, soggettivo e contestuale di personalizzare la tecnologia. Le esigenze dei disabili rappresentano casi paradigmatici certamente difficili di necessità di personalizzazione. In questa prospettiva le soluzioni pensate per favorire l'accessibilità in contesti e casi estremi, come quello di una disabilità grave, possono avere ricadute positive su tutte le diversità e i digital divide. Lo dimostra il caso più comune: la formazione scolastica in cui si è iniziato a utilizzare la tecnologia per integrare i bambini con difficoltà, finendo poi con l'usarla come strumento di apprendimento per tutti.
Ma ogni persona, normodotata o disabile che sia, richiede soluzioni sempre più personalizzate e non generiche.
L'ambiente, l'"environment', dovrebbe permettere alle 'diversità' di esprimere al meglio le loro potenzialità: noi di Asphi ci occupiamo di 'diversità visibili' nell'ambiente di lavoro, e non solo. Da anni lavoriamo con un certo numero di aziende su un percorso che abbiamo chiamato "Linee guida: valorizzazione delle persone disabili in azienda - da obbligo a risorsa".

Il programma
Le linee guida per la valorizzazione dei



disabili in azienda traggono spunto dalla legge 68/99, "Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili", che riconosce l'attività lavorativa delle persone disabili come esercizio di un loro diritto di appartenenza sociale e riconduce la responsabilità di enti e imprese a un'attenzione specifica a questo aspetto attraverso un efficace impiego dei disabili in azienda. Nello stesso tempo, il programma riconosce l'importanza del fatto che prodotti e servizi siano fruibili da tutti, nell'ottica del 'design for all' ossia della progettazione universale'. Prevedere fin dall'inizio modalità e soluzioni fruibili anche da persone disabili e/o svantaggiate significa rivolgersi a una più ampia fascia della popolazione, e quindi a un target più esteso. È un percorso a debole intensità emotiva, perché esiste un pregiudizio, cioè ritenere che la persona disabile, una volta entrata nel mercato del lavoro, sia 'sistemato'. Questo modo di pensare nasce dalla mancanza di informazioni sulle reali possibilità dell'ICT e sulle potenzialità della persona disabile che, se opportunamente istruita e assistita, può esprimere. Bisogna far sì che anche dal punto di vista dell'impresa sia conveniente non 'parcheggiare' il lavoratore disabile, ma operare affinché diventi produttivo: perché ciò avvenga, l'inserimento al lavoro deve essere un processo nel quale viene posta attenzione ad aspetti di vario genere (organizzativi, tecnologici, logistici, umani, ergonomici ecc.).

Attuazione del programma
L'ente o l'impresa assumono gli obiettivi del programma nella propria 'gestione normale' e assegnano compiti specifici a ogni funzione considerando tali compiti elementi di valutazione dell'efficienza della funzione stessa. In particolare, l'ente o l'impresa esprimono un impegno formale di adozione degli obiettivi e delle linee guida e li comunicano all'intera organizzazione, come impegno di gestione ed espressione della volontà del 'top management'; in secondo luogo, nominano un 'key executive' che riporti al top management in qualità di responsabile degli obiettivi e dell'attuazione delle linee guida.

Perché adottare le linee guida?
L'adozione del programma porta all'ottenimento di una migliore produttività, legata all'assunzione di persone qualificate, formate e motivate; inoltre è una valida scelta per una ragione di tipo numerico: in base alla recente legislazione sul lavoro (68/99), i disabili sono una componente rilevante, pari al 7 per cento del personale di ogni ente e/o impresa. Ancora, il numero delle persone interessate è molto superiore: si calcola che circa il 15 per cento degli italiani (famigliari, amici, operatori) sia coinvolto, in un modo o nell'altro, in problematiche relative all'handicap: pensare a modalità e soluzioni che siano fruibili fin dall'inizio anche a persone disabili significa ampliare la fascia di utenti. Ciò premia anche in termini economici, perché si allarga il target dei potenziali fruitori e, da un punto di vista pratico, gli ausili tecnologici oggi disponibili e i contributi finanziari previsti dalle varie leggi nazionali e regionali, rendono sempre più fattibile un effettivo inserimento lavorativo delle persone disabili che sia vantaggioso per le due parti: azienda e lavoratore.

Marco Granelli

Transavanguardia...

Io sono io e tu sei tu, tu non sei me, cioè volevo dire, tu sei diverso da me perciò non mi puoi capire.
"Si però anche tu sei diverso da me e allora... cosa ti fa pensare di capirmi di più?"
'Capire'. Parola che apre delle voragini nelle nostre menti. Cosa vuol dire 'capire'? Come si fa a capire? Perché è importante capire?
Mah, il primo concetto che mi viene in mente è che per capire bisogna innanzi tutto ascoltare, ma certamente ciò non basta; per capire è necessario saper tradurre quello che ci viene detto dall'altro.
'Tradurre'. Fosse facile tradurre. Mica facile, ci vogliono competenze, sensibilità, bisogna essere bilingui per tradurre e se tu conosci una lingua sola che cosa vuoi tradurre? Che poi se proprio vogliamo essere pignoli non è neppure facile conoscere una lingua sola... figuriamoci due o tre. Però è necessario. Come dicono i francesi... 'il faut'.
'Ricercare', termine assai interessante che ci aiuta a comprendere come nella nostra vita sia determinante percorrere strade nuove per aprirci a nuove conoscenze, esperienze, consapevolezze, saggezze. Insomma, la solita boiata... apparentemente. Lui è Adriano Benazzi (*www.studiobenazzi.it*) due lauree, dottore commercialista, professore all'Università di Parma, pubblicista (ha al suo attivo decine di pubblicazioni), ricercatore, in tutti i sensi. Io e lui ci conosciamo da quasi 15 anni e da più o meno gli stessi anni ricerchiamo. Ma cosa ricercate, direte voi?
Per prima cosa ricerchiamo nelle nostre professioni, poi nelle differenze-somiglianze delle nostre professioni. Lui commercialista e io consulente di management, ma anche lui professore universitario e io coach manageriale: non avete idea di quanti discorsi-confronti ci siamo fatti sulla necessità dell'esistenza delle nostre professioni, di come tanti luoghi comuni andrebbero sfatati. Abbiamo avuto molte opportunità di comprendere quanto sia importante per le aziende utilizzare i differenti approcci delle nostre professioni, le disuguali ma spesso sovrapposte competenze, la inscindibile interdipendenza del nostro lavoro, la divertente lotta di mercato per la prevalenza sul cliente.

Vabbé, sin qui nulla di più di un positivo confronto tra professionisti, direte voi. Certo, ma da questo spirito di interscambio culturale sono nate e continuano a nascere attività di ricerca e di differenziazione di noi stessi veramente stupefacenti.
"Grazie Marco per questo confronto pubblico. Certo che raccontare delle nostre scorribande nella conoscenza e nelle differenze è assai divertente. Se penso che siamo partiti dal confrontare le nostre differenti metodologie di gestione aziendale o di gestione dell'aula per arrivare a confrontare il nostro modo di gestire l'energia oppure di cantare o di ballare in un musical... mi sembra quasi impossibile."
Eppure, Adriano, lo abbiamo fatto. All'inizio non sapevamo neppure che sarebbe stato così divertente.
"Sì, all'inizio avevamo solo la voglia di valorizzare le nostre diversità professionali, rimanere diversi nel cercare una crescita comune, poi mano a mano che lavoravamo su questi temi, sono state proprio le diversità che ci hanno fatto diventare ancora più differenti di quello che eravamo all'inizio di questo percorso. Tu parti per un percorso di ricerca e la cosa bella è che spesso non arrivi mai dove ti eri prefisso, ma poi scopri che sei diventato diverso tu. Come dicevi, da un confronto puramente tecnico professionale siamo passati attraverso corsi di teatro, piuttosto che seminari di ipnosi dinamica, con qualche approfondimento sulla fisica quantistica o su tecniche avanzate di visualizzazione. Tutto ciò per mettere insieme uno sviluppo personale-professionale inscindibile. Siamo diventati poliglotti, abbiamo perso la nostra originaria identità, abbiamo abbracciato la diversità."
Ecco fatto, un altro luogo comune sfatato, quindi, la prossima volta che incontrate un professore universitario state attenti... non solo è diverso da voi (o voi da lui), ma è forse pure diverso da quello che sembra (o da quello che pensate)!
In sostanza, come diceva il mitico allenatore Yogi Berra: "Se arrivate a un bivio... imboccatelo".

Buona diversità a tutti.