



## Premio Innovazione Anno 2019

*Bando di concorso riservato agli associati AiFOS*

Domanda di partecipazione

### 1. Titolo progetto

**LEADERSHIP UMANISTICA  
CHIAVE UMANA ED ETICA PER LA  
FORMAZIONE DI UN LEADER**

### 2A. Soggetto richiedente ammissione al bando Centro di Formazione AiFOS / Azienda associata

PROETIKA SRL  
San Polo di Piave (Treviso) – Via del Commercio  
Tel. 0422 805319 e-mail [segreteria@proetika.it](mailto:segreteria@proetika.it)  
Referente del progetto Pillon Ricardo

### 2B. Soggetto richiedente ammissione al bando Socio - Persona Fisica

**Nome** Ricardo  
**Cognome** Pillon  
**Indirizzo di recapito** Via del Commercio 20 – San Polo di Piave (TV)  
**Numero di telefono** 0422 805319 e-mail [direzione@proetika.it](mailto:direzione@proetika.it)

### 3. Descrizione del progetto

#### **La leadership umanistica: chiave umana ed etica per la formazione di un leader**

**5 - 6 / 19 - 20 Ottobre 2018**

**9 – 10 Novembre 2018**

#### **Destinatari**

Il corso è rivolto alle persone che nell'ambito di una organizzazione aziendale, hanno la necessità di prendere decisioni (Datori di lavoro, manager, responsabili di funzione, dirigenti, R.S.P.P., R.L.S., preposti).

#### **Obiettivi**

Ogni responsabile aziendale ha bisogno di una formazione che porti allo sviluppo della propria professionalità, alla valorizzazione della propria managerialità come agente di cambiamento della cultura d'impresa. Prima di questo hanno però la necessità di avere una continuità tra la vita personale e quella professionale, attingendo alle risorse straordinarie interiori che già possiedono. La sfera personale costituisce la sorgente primaria cui attingere le risorse, rifugio in cui ripararsi dalle difficoltà e luogo di addestramento per affrontare le difficoltà e le criticità. I responsabili aziendali hanno bisogno di uscire dall'isolamento in cui si trovano attraverso una grande spinta relazionale, coltivando un sé manageriale meno scisso e rivelando una presenza delle componenti affettive della generosità e dell'oblatività.

La crisi economica ha fatto emergere il senso della responsabilità ed il peso del rispetto dei valori, ma ha allentato il legame fiduciario tra responsabili e azienda: queste figure tendono a contare sempre più sulle proprie forze. I più giovani e intraprendenti acquistano una maggiore propensione all'apertura e all'esploratività: chiedono una formazione come persone, per ritrovare in sé stessi le risorse per affrontare in modo adeguato i nuovi ambienti aziendali. Emerge in modo evidente la necessità e l'aspetto dell'umanizzazione del responsabile, l'urgenza di attingere ai valori”.

Il percorso ha lo scopo di fornire una formazione più vicina alla persona, meno rituale e cattedratica per superare criticità relazionali, per valorizzare le proprie qualità umane ed etiche, riconoscendo e rispettando negli altri tali qualità, per essere agenti del cambiamento, autonomi, meno aggressivi e più relazionali: cioè **leader umanistici**.

La leadership umanistica si propone di essere quindi, la chiave umana ed etica per la formazione di colui che viene considerato come un vero leader. Oggi il responsabile è chiamato ad assumere questo tipo di leadership, capace di suscitare un riconoscimento che vada al di là dei semplici compiti e metta in gioco la qualità umana ed etica del leader. Nello stesso tempo chi ricopre questi ruoli di responsabilità deve sapere, se necessario, aprire conflitti che contribuiscano, attraverso il confronto e l'ascolto, a rafforzare ed arricchire il patrimonio di conoscenze sapienti del leader. Da questa intuizione nasce l'idea che non possa esserci un imprenditore ed un'impresa umanista senza responsabili umanisti.

#### **Contenuto del percorso di formazione alla leadership umanistica:**

La leadership umanistica si può apprendere.

Il percorso prevede una serie di temi da trattare che concorrono alla formazione di un manager: l'ascolto e la comunicazione, il valore della condivisione e del networking, la motivazione della squadra, l'umanizzazione dell'ambiente aziendale, il benessere organizzativo.

In quest'ottica il percorso formativo, attraverso il lavoro sulle persone, si pone come guida in un contesto di cambiamento organizzativo e come leva strategica per il raggiungimento dei nuovi obiettivi personali e di business aziendali. Il corso approfondisce le tecniche più consolidate per riuscire in questo complesso cammino, facilitando i partecipanti nel trovare la propria declinazione di leadership umanistica, applicabile a loro stessi ed alla realtà cui fanno riferimento, supportandoli nella

ricerca della miglior modalità di applicazione di quanto appreso. Il corso ha l'obiettivo di rafforzare i manager in questo difficile compito:

- fornisce un quadro di conoscenze cui fare costante riferimento ed approfondisce tecniche e strumenti pratici, utili a perseguire obiettivi di elevata performance individuale e di team;
- mira a creare un clima aziendale produttivo ed efficiente basato sulla fiducia e sull'apprendimento costante;
- insegna al leader come sviluppare l'approccio migliore per i diversi contesti e i differenti interlocutori aziendali e come responsabilizzare i collaboratori tramite una costante azione quotidiana di capacità *in action* e di esempio favorendo l'impegno e il coinvolgimento dei propri collaboratori e di tutti gli interlocutori organizzativi per una performance globale. Il risultato complessivo sarà quello di un ambiente aziendale più umano e più responsabile, oltre che più efficace ed efficiente.

Per riuscire in questo arduo compito, il mediatore deve possedere e sviluppare alcune caratteristiche:

- la capacità di fare da specchio attraverso l'ascolto empatico, cioè di "ricevere", di sentire nel profondo e di "riflettere", di ridire le emozioni;
- il silenzio, che crea lo spazio necessario per accoglierle;
- l'umiltà, che è assenza di giudizio e anche fiducia nella capacità delle parti di risolvere il loro conflitto;
- la capacità di interpellare e cioè di porre punti di domanda aperti, che obbliga le parti a confrontarsi con le proprie ambiguità.

Temi che decliniamo in tre attitudini:

1. la capacità di stare nel "*hic et nunc*";
2. la capacità di stare di fronte al caos;
3. la capacità etica di sostenere relazioni complesse e conflittuali in modo autentico.

### **1. Leadership "hic et nunc"**

Fondamentale è la capacità di affrontare le questioni nel "*qui ed ora*", nel tempo e nello spazio che ci è dato per agire, senza affliggerci per il passato o proiettare speranze e propositi su un futuro fuggente. L'agire nel presente permette una presa di coscienza del nostro potere personale: essere capaci di trovare un equilibrio interiore anche nelle situazioni più inadatte e precarie. Nelle condizioni in cui oggi tutti lavoriamo, dovendo sviluppare processi e prodotti innovativi, capaci di proiettare le nostre imprese verso un futuro sostenibile, in un contesto di continua precarietà finanziaria, sociale e politica, siamo tutti costretti a inventare. La necessità di ritrovare noi stessi e la nostra profondità non è procrastinabile se vogliamo guidare un team di persone verso obiettivi condivisi ed ambiziosi. Mediare un conflitto con altri due compagni attraverso un ascolto empatico e quindi non direttivo significa porsi in una logica di servizio che può creare processi di empowerment fondamentali per liberare energie preziose e vitali.

### **2. Leadership e CAOS**

I principali interpreti di un'organizzazione in cambiamento sono le persone: non si può prescindere dal fatto che la qualità dei servizi offerti e della relazione con gli altri siano conseguenza diretta delle competenze messe in atto e della qualità delle relazioni vissute nell'organizzazione. È quindi necessario attuare interventi che siano in grado di sostenere i responsabili aziendali nell'acquisizione di comportamenti innovativi e orientati al futuro, coerenti con i nuovi orientamenti, mirati a formare una leadership umanistica, per umanizzare l'azienda.

Alle tradizionali capacità di pianificazione e controllo, finalizzate al raggiungimento dei risultati d'impresa, l'attuale contesto impone il possesso di un più ampio spettro di caratteristiche ed abilità quali: tensione al cambiamento, capacità di organizzarsi in modo autonomo attingendo alle proprie risorse interiori, la "tenuta" emotiva in situazioni fortemente stressanti come, ad esempio, quelle in cui sono in atto processi di cambiamento; capacità di confronto sereno ed obiettivo con gli altri; abilità nel valorizzare le persone affidate; rivitalizzazione di climi aziendali indispensabile per favorire la motivazione ed attivare processi di innovazione; abitudine a concentrarsi sulle soluzioni dei problemi e sulla loro capitalizzazione; prontezza nel prendere decisioni in situazioni ambientali complesse ed incerte.

### **3. Leadership ed etica**

Nelson Mandela in una lettera dal carcere scrive: "Onestà, sincerità, semplicità, umiltà, generosità disinteressata, mancanza di vanità, disponibilità nell'aiutare gli altri, qualità alla portata di tutti sono il fondamento della vita spirituale. Meditare regolarmente 15 minuti al giorno prima di dormire può rivelarsi assai proficuo a questo proposito".

Uno dei più grandi leader del nostro tempo trae la propria forza dalla meditazione e dalla vita spirituale: questo non può non interrogarci. Nessun corso di formazione può sostituire la necessità di coltivare questa dimensione del nostro essere umani e nello stesso tempo non possiamo essere leader credibili se non siamo autentici e consapevoli della nostra umanità.

La leadership di un responsabile si traduce nella capacità di guidare le persone di cui ha la gestione in modo chiaro e deciso, focalizzandole al raggiungimento dei risultati societari di cui è responsabile. Per diventare la guida del proprio team un leader deve obbligatoriamente andare oltre il concetto di potere formale. I responsabili, aiutati dalle tecniche proposte dalla Leadership Umanistica, devono concentrarsi nel disegnare pratiche di leadership che mettano in luce il valore delle persone da loro coordinate e rafforzino i rapporti di fiducia nel loro team; essere riconosciuti come leader mostrandosi capaci di instaurare un sistema relazionale positivo e di fiducia reciproca, pur serbandosi il diritto di prendere decisioni differenti dalle attese del team, senza che queste vengano messe in discussione. Essere leader significa infatti essere ascoltati, creare commitment e diventare il punto di riferimento costante per i propri collaboratori e soprattutto aumentare la competitività e la "durabilità" delle organizzazioni. Essere un *Leader Umanistico* vuol dire sviluppare una serie di comportamenti che facilitino il raggiungimento dei risultati e la competitività dell'organizzazione presso cui si opera secondo una nuova *vision*, partendo dalla valorizzazione delle persone. I manager devono essere consapevoli delle loro risorse interiori e dell'impatto globale delle proprie scelte sui risultati dei progetti e su quelli più generali dell'azienda.

### **Conclusioni**

Il percorso permetterà di lavorare sui propri conflitti, metterli in gioco e recuperare la dimensione profonda legata ai valori che ci permettono di riconoscere l'avversario e di farsi riconoscere da esso. La possibilità di esercitare l'arte dello scontro e dell'incontro sia come confliggente sia come mediatore permetterà di esplorare i confini delle nostre intolleranze ed ambiguità attraverso un approccio esperienziale.

## POST LINKEDIN

19 e 20 ottobre a San Polo di Piave abbiamo concluso la seconda tappa del percorso **#leadershipumanistica** promosso da **#Proetika** e voluto con determinazione da **Ricardo Pillon**. Dopo aver affrontato i temi dell' **#economicivile** ispirati dal libro di **Luigino Bruni** L'albero e la foresta, e gettato le basi per un **#comunitàdipratica** grazie al lavoro di **Stefano Peltrini**, abbiamo preso il largo guidati da un mirabile coach **Andrea Bravin** che ci ha permesso di apprendere nuove prospettive sul team e soprattutto sull'uomo e la donna con cui lavoriamo fianco a fianco ogni giorno. Uno sguardo che genera fiducia donandola, che guarda al futuro con speranza, che ci da consapevolezza e ci mette in comunicazione autentica con loro e con noi stessi.





## POST LINKEDIN

Sabato 10 novembre abbiamo concluso il percorso **#leardshipumanistica** promosso da **#proetika** voluto fortemente da **Ricardo Pillon**. Abbiamo lavorato duramente ci siamo confrontati e scontrati e alla fine la meraviglia ha avuto il sopravvento. Con **Eleonora Ceschin**, **Stefano Peltrini** e **Andrea Bravin** abbiamo ancora una volta sperimentato l'incredibile ricchezza professionale che scaturisce dal darsi tempo, ascolto e fiducia. Abbiamo condiviso con **Sabrina Bonomi** l'idealità dell' **#economiecivile** e abbiamo guardato al futuro con energia e determinazione. Ci accompagneremo ancora con la nostra **#comunitàdipratica** perché gli altri sono per noi ricchezza inesauribile. **#artu #ecoworking**. Una grazie immenso a tutti.