

PM PROGETTO MANAGER

IL MENSILE DI FEDERMANAGER

REPUTAZIONE DA FAVOLA



Luglio-Agosto 2024

 FEDERMANAGER

Direttore responsabile: Stefano Cuzzilla

Vice Direttrice: Dina Galano

In redazione: Assunta Passarelli,
Antonio Soriero, Valentina Neri

Web Manager: Federico Romani

Sito web:

progettomanager.federmanager.it

Redazione: Roma - via Ravenna, 14

Telefono: 06-44070236 / 261

progettomanager@federmanager.it

Editore: Manager Solutions srl

sede legale: Roma - Via Ravenna 14 - 00161

Registrazione Tribunale di Roma n. 297

del 12.12.2013

Provider e sviluppo grafico:

IWS SpA - Industria Welfare Salute

Concessionaria esclusiva

per la pubblicità:

Publimaster S.r.l. - Via Gallarate, 154

20151 Milano

Direttore Commerciale: Nicolò Vannuccini

nicolo.vannuccini@publimaster.it

Tipografia: Artigrafiche Boccia spa

Finito di stampare

Agosto 2024

IN QUESTO NUMERO...

Opinioni | Leader

Hate speech | Relazioni

Inclusione | Talento

Crisi | Comunicazione

Ispirazione | Brand | Esg

Parità di genere | Valore

Social media | Aziende

A COLLOQUIO CON

LA SCINTILLA DELL'ISPIRAZIONE

AUTORE: ANTONIO SORIERO - TEMPO DI LETTURA: 4 MINUTI



Fare tesoro delle esperienze e delle best practice di personalità illuminanti per dare impulso al cambiamento e aiutare la propria organizzazione a crescere

Founder e Ceo di Roi Group, **Marcello Mancini** è un imprenditore che percorre le strade dell'innovazione, un "fanatico di futuro". E con la sua Performance Strategies organizza annualmente il **Leadership Forum**, un appuntamento in cui manager e imprenditori possono beneficiare della visione e dell'*expertise* di grandi *leader* del nostro tempo. L'evento, giunto alla 13esima edizione, si svolgerà quest'anno il 16 e 17 ottobre presso il Teatro degli Arcimboldi a Milano e vedrà la partecipazione di 12 relatori d'eccezione. Incontriamo l'imprenditore in collegamento dal suo *headquarter*.

Mancini, che rapporto c'è tra una leadership capace di creare valore e gli impatti positivi che un'organizzazione può rilevare in termini reputazionali?

Mi piace sempre partire dal concetto di *leadership* che, a mio giudizio, è efficacemente sintetizzato da un celebre monito di Baden-Powell, fondatore dello scoutismo: «Lasciate il mondo un po' migliore di come lo avete trovato.» Una frase che dice moltissimo su quel senso di **responsabilità** che deve sempre indirizzare la buona *leadership*. Caratteristica del grande *leader* è quella di saper guidare una squadra riuscendo a valorizzare e a far esprimere i **talenti** delle persone che la compongono. Quell'**empowerment** che può essere generato solo da una guida capace di motivare.

Non si tratta quindi semplicemente di comandare...

Esatto. La *leadership* ha a che fare con il **potere**, ma a me piace considerare questa parola non come sostantivo, ma come verbo: poter fare, essere in grado di far accadere le cose. Quando nell'organizzazione viene percepita una *leadership* di questo tipo allora tutti i componenti si sentono in **fiducia** e riescono a dare il meglio. E un'organizzazione in cui le persone stanno bene genera una **reputation positiva** che è ben percepibile e rilevabile. Il modo in cui il *leader* tratta i suoi collaboratori sarà il modo in cui i suoi collaboratori tratteranno i clienti. È un circolo virtuoso.

Come stanno cambiando allora i modelli di leadership?

Cambiano come cambia il mondo del lavoro. La mia generazione, e ancor più quella precedente, vedeva nel lavoro una dimensione in cui trovare **sicurezza** e stabilità. Le difficoltà di anni difficili per il Paese avevano determinato numerose mancanze che però spingevano a costruire, a darsi da fare. Poi - per fortuna sotto molti aspetti - tante cose sono generalmente migliorate, dalla possibilità diffusa di studiare al **benessere** medio, per cui il rapporto delle generazioni con il lavoro è cambiato. Oggi molte delle grandi multinazionali non hanno il problema di trovare i clienti, hanno quello di **trovare giovani talenti** da assumere. Sotto questo profilo, diventano decisive le capacità dei *leader* di attrarre risorse qualificate.

La leadership ha a che fare con il potere, ma a me piace considerare questa parola non come sostantivo, ma come verbo: poter fare, essere in grado di far accadere le cose

Soprattutto tra quelle più giovani...

Io sono andato via di casa a 17 anni, oggi l'età media in cui i giovani trovano una sistemazione autonoma rispetto alla famiglia di origine tende ad aumentare, in attesa di un'occasione di lavoro ritenuta adeguata. Da un lato non si può solo aspettare, bisogna **andare a prendersi i propri sogni**. Dall'altro, il *leader* deve captare l'attenzione dei giovani e offrire possibilità di crescita e di benessere, non solo dal punto di vista economico. Certo, non aiutano alcuni "modelli" rilanciati oggi dai **social**, che offrono immagini di denaro facile e celebrità istantanea, rischiando di trac-

ciare traiettorie assolutamente illusorie. Per uno che ce la fa, in migliaia non riescono. Bisogna darsi da fare, giorno dopo giorno. Nel mio caso il "by doing" è costante, ha sempre caratterizzato il mio percorso di crescita.

Con il Leadership Forum presentate ai partecipanti grandi modelli di leadership. Cosa vuol dire puntare a offrire l'eccellenza?

Manager e imprenditori sono chiamati a **decidere**. E spesso devono prendere decisioni da soli, tra le complessità che l'attuale fase storica presenta. Il nostro evento si propone come una dimensione di **ispirazione** alta: per due giorni stacchi dalla *routine* e ti lasci ispirare dal pensiero e dalle esperienze di figure che hanno fortemente inciso nel loro settore. Quest'anno, tra gli *speaker*, avremo una personalità come **Bill De Blasio** che è stato Sindaco di New York, una delle città più importanti e complesse al mondo. Ma avremo anche una *leader* del calibro di **Ginni Rometty**, che per anni ha guidato un colosso come Ibm. Poi anche eccellenze di campi diversissimi, tra cui lo sport e l'arte, come **Boris Becker** e **Roberto Bolle**. Tutte queste figure saranno fonte di notevole ispirazione per la platea di manager, imprenditori e professionisti presenti, ne sono sicuro. Attraverso le loro esperienze e le *best practice* che riporteranno, chi parteciperà al Leadership Forum potrà trasferire nella sua realtà visioni e idee capaci di trasformare **strategie, processi, comportamenti**. Il nostro *payoff* è "**Inspiring leaders, transforming companies**" e sintetizza al meglio gli obiettivi alla base dell'evento.

La formazione, intesa in un'accezione ampia, è pertanto essenziale per guidare il cambiamento. È così?

Assolutamente sì. Chi partecipa al nostro evento si concentra molto sulla distanza che separa il punto in cui attualmente si trova, come manager o come organizzazione, da quello in cui vorrebbe quanto prima trovarsi. Questo gap può essere colmato solo attraverso la formazione e costanti **reskilling** e **upskilling**. Non bisogna fermarsi, come ha ricordato anche Marshall Goldsmith sul nostro palco: «Ciò che ti ha portato qui non è detto che ti faccia andare avanti». Ma attenzione, oggi il problema non è incamerare

informazioni, perché la nostra società ci impone spesso una iperinformazione. La vera abilità consiste allora nel sapere eliminare ciò che non serve e, poi, nell'approfondire ciò che sarà utile, indispensabile: pensiamo agli sviluppi dell'**AI**, per esempio. **O ti formi o ti fermi**, non c'è alternativa. È l'unica via per rimanere protagonisti del mercato. Se è vero che nel mondo i cambiamenti ci sono sempre stati, oggi avvengono però a una **velocità** maggiore. Quindi anche il modo di approcciarsi alla formazione deve essere più veloce. È il futuro che ce lo chiede.

Chi parteciperà al Leadership Forum potrà trasferire nella sua realtà visioni e idee capaci di trasformare strategie, processi, comportamenti



Marcello Mancini,
Founder e Ceo
di Roi Group