

Economia

Il metodo

«La carriera va costruita senza paraocchi. Utili tutte le opportunità»

• Luca La Barbera presenta domani a Valdagno con Guanxinet il suo libro "Lavorare per crescere nelle organizzazioni"

CINZIAZUCCON

In un mondo in cui il cambiamento è una costante per costruire un percorso professionale serve del metodo. Luca La Barbera lo delinea nel libro "Lavorare per crescere nelle organizzazioni. Costruire il successo un passo alla volta" (FrancoAngeli). L'approccio è duplice: traccia punti di riferimento utili a chi vuole trovare la propria strada, ma aiuta anche le organizzazioni a interrogarsi su come valorizzare le persone. La Barbera, coordinatore fiscale nel gruppo Accenture, dialogherà su questi temi con l'imprenditore Maurizio Zordan e il manager e scrittore Sebastiano Zanolli all'in-



L'autore Luca La Barbera ha lavorato in Safilo e Diesel, oggi nella multinazionale Accenture

contro organizzato da Guanxinet a Valdagno, domani alle 20.30 a Palazzo Festari.

È difficile scegliere un lavoro, ma anche un percorso di studi. Il suggerimento di seguire la propria passione resta vali-

do oppure è un rischio?

È un buon motore, ma non deve restringere l'orizzonte. È bene coltivare una pluralità di interessi e di contatti per dare più chance a quella passione e al nostro futuro perché i puntini si uniranno

alla fine. Ma l'elemento determinante nel costruire una carriera è individuare i nostri valori e le priorità.

A proposito di puntini da unire. Steve Jobs spiegava che solo alla fine aveva potuto in-

dividuare il disegno coerente del suo percorso. C'era del metodo nella sua "follia"?

Absolutamente sì. Quei puntini sono le esperienze lavorative, gli incontri, gli studi, le passioni e non bisogna preoccuparsi che non siano coerenti. Alcuni contribuiranno a formare un disegno, altri no. Il punto è che bisogna crearne tanti, cioè vivere ogni opportunità. Invece spesso percorriamo la nostra strada con il paraocchi impedendoci di imboccare utili percorsi laterali.

Tra le interviste del libro spicca quella a Luca Vignaga, a lungo Hr e ora Ceo di Marzotto Lab che però non ha mai programmato il suo percorso, né si è dato degli obiettivi, piuttosto ha ascoltato se stesso.

Proprio perché ha sviluppato competenze che lo hanno agevolato nell'aprirsi a nuove possibilità e che gli hanno permesso di farsi trovare pronto. Nelle fasi importanti delle sue scelte ha svolto un utile esercizio: si è immaginato di "vivere" un certo ruolo prima di decidere e l'ha fatto, altro elemento potente, con l'aiuto di un mentore, uno sguardo esterno.

Perché coach e mentori trovano così poco spazio nelle imprese?

Perché temono siano leve di fuga dei dipendenti, ma se un collaboratore ha deciso di andarsene se ne va comunque. Sono una minoranza le aziende che facilitano l'ingresso di competenze esterne ampliando così il loro network e le possibilità. In gene-

rale le organizzazioni più grandi sono più avanti, ma anche le pmi grazie al cambio generazionale stanno evolvendo.

Come capire quando è davvero il momento di cambiare e come trovare un mentore?

Prima della pensione per anni il mio mentore è stato il mio capo, poi ho scoperto che uno sguardo esterno all'azienda poteva offrirmi una prospettiva più ampia. E dall'incontro con Sebastiano Zanolli, ex collega in Diesel, è nata l'esperienza del libro. La necessità di un cambiamento la avvertiamo nella pesantezza di andare al lavoro, nella fatica dei rapporti, nel non imparare più nulla da troppo tempo. Allora è il momento di andarsene, ma il terreno va preparato.

E per questo è importante anche disegnare una strategia relazionale. Più connessioni significano più possibilità. Ma a che condizione?

Tanti contatti su LinkedIn non sono un network, serve sostanza. Una buona rete è fatta di pezzi di vita, di esperienze e momenti che si condividono, di relazioni autentiche. E deve anche essere bilanciata per provenienza geografica, competenze differenti e settori diversi.

I treni persi sono occasioni mancate o alibi?

Perdere un treno non è un dramma, a volte, magari inconsciamente, lo "vogliamo" perdere. L'importante è farsi trovare nella condizione di salire sul prossimo.

Upskill Cariverona

Sfida in 4 aziende vicentine «Dialogo tra generazioni»

• L'iniziativa prevede progetti di sostenibilità: selezionate La Prima Gioielli, Lineasette, Ronzani editore, Europa 93

Sono 12 le aziende di Verona, Vicenza e Mantova selezionate per partecipare alla seconda edizione di Upskill Cariverona, progetto di Fondazione Cariverona e Upskill 4.0, spin-off dell'Università Ca' Foscari Venezia, con UniCredit come partner dell'iniziativa. L'avvio nei giorni scorsi alla presenza degli imprenditori, che hanno lanciato le sfide progettuali agli studenti Its e universitari coinvolti.

Obiettivo di Upskill Cariverona è «sostenere il rilancio e la sostenibilità di iniziative economiche e sociali attraverso un dialogo intergenerazionale tra competenze e talenti diversi, per esplorare possibili soluzioni partendo dalle sfide reali delle imprese coinvolte». Per il Vicentino, le aziende che partecipano sono quattro. «La prima Gioielli» di Vicenza da 50



Upskill Cariverona Imprenditori e studenti coinvolti nei progetti

con influenze italiane, arabe e anglosassoni: la sfida progettuale consiste nell'ideazione e progettazione di uno strumento (fisico e digitale) per contrastare il fenomeno della contraffazione dei gioielli. «Lineasette», azienda di Marostica dal 1977 produce artigianalmente in Italia opere di design in gres porcellanato: la sfida sarà ideare una strategia e un piano che possano contribuire all'evoluzione del posizionamento dell'azienda e, soprattutto, del marchio come realtà artigianale di spicco per la lavorazione della ceramica.

tore nato nel 2015, propone testi di rilevanza culturale: la sfida sarà aumentare la visibilità della casa editrice a partire dallo storytelling del prodotto "libro" per far percepire la cura con cui è realizzato, partendo dal livello locale d'ideando nuove idee di comunicazione e coinvolgimento della comunità.

Per «Europa 93» di Lumignano che produce miscele, capsule, macchine per il caffè e impianti di riempimento capsule, la sfida riguarda lo studio di una strategia di internazionalizzazione verso nuovi mercati. In particolare

CAPELLI DIRADATI?

ARRIVA

CRESCINA

SWISS PATENT
CH 703 390
Labo Cosprophar Suisse - est. 1986

LABO
LABO COSPROPHAR

GRADO 2

GRADO 3

GRADO 4

EFFICACE NEL 100% DEI SOGGETTI TESTATI*

*Risultato dopo 4 mesi di test clinico-strumentale in-vivo, in doppio cieco, randomizzato e controllato con placebo su 46 soggetti (23 trattati con il preparato Crescina HFSC e 23 con il placebo). Efficace nel 100% dei soggetti testati. Crescina in fiale è un trattamento topico di impiego cosmetico indicato per diradamento legato a cause fisiologiche e non patologiche. Non agisce sui follicoli completamente atrofizzati. I soggetti trattati appartengono al II, III e IV grado della scala di Hamilton.

labosuisse.com

Richiedi una fiala Crescina di prova in Farmacia