

# Un Ponte sempre più saldo e ampio

Un Ponte sul Futuro, il servizio che Manageritalia ha messo a punto per fornire ai giovani la guida di manager esperti, ha compiuto un anno. Il bilancio di questa prima fase è molto positivo

Gian Carlo Cocco



**Gian Carlo Cocco** è presidente della Gian Carlo Cocco srl. Coordina progetti di consulenza e formazione per la valorizzazione del capitale umano. Ha pubblicato decine di libri tra cui "Life Management. Lezioni di benessere per conciliare soddisfazione professionale e serenità personale" (Franco Angeli), appena uscito nella collana T-Lab del Cimt. Affiancato da Maria Grazia Strano, come lui docente del Cimt, è stato incaricato da Manageritalia di coordinare la realizzazione e la gestione del nuovo servizio Un Ponte sul Futuro.

## L'avvio dell'iniziativa

Il progetto Un Ponte sul Futuro è stato avviato nell'ottobre dello scorso anno. Il punto di partenza è stato la ricerca di manager associati esperti e disponibili a svolgere il ruolo di tutor o coach per fornire gratuitamente ai giovani, che hanno da poco intrapreso la loro carriera lavorativa, una guida, un supporto e un travaso di esperienza. In questo breve spazio di tempo la struttura del nostro simbolico "Ponte" si è consolidata in modo confortante, consentendo di raggiungere i seguenti traguardi. I manager aderenti all'iniziativa di volontariato, in grado di svolgere il ruolo di tutor o di coach (o ambedue) sono 88. A questo agguerrito reggimento di associati ha fornito il proprio supporto uno "stato maggiore" con il compito di "Gruppo di coordinamento" (vedi in proposito il riquadro che ne elenca la composizione a pagina 50).

I componenti del "Gruppo di coordinamento" hanno

svolto colloqui individuali con tutti i manager candidati, tutor e coach. Alcuni di questi incontri si sono svolti in videoconferenza per sopperire alla distanza geografica. Entro la fine di novembre verranno effettuati gli ultimi colloqui con i candidati tutor e/o coach, permettendoci così di arrivare, oltre ai membri del Gruppo di coordinamento, a oltre 100 manager.

I colloqui hanno avuto lo scopo (e per i nuovi candidati continueranno ad avere lo scopo) di spiegare le finalità dell'iniziativa e le conseguenti modalità d'azione, raccogliendo le indicazioni circa il settore professionale di appartenenza e il ruolo che si desidera svolgere (tutor o coach).

La ripartizione territoriale dei manager "reclutati" è, ad oggi, così distribuita: 3 ad Ancona, 1 a Bari, 4 a Bologna, 6 a Genova, 46 a Milano, 4 a Napoli, 1 a Padova, 16 a Roma, 3 a Torino, 1 a Trento, 2 a Venezia e 1 a Verona.

## Il consolidamento dell'iniziativa

A questa capillare azione di coinvolgimento e organizzazione è seguito un momento collettivo. Il 7 maggio 2008 si è svolto un workshop nel quale 75 manager aderenti al progetto e provenienti da tutta Italia hanno affrontato, discusso e condiviso i temi chiave dell'iniziativa. I diversi "gruppi di lavoro", nei quali i partecipanti si sono suddivisi, hanno approfondito e definito i seguenti temi chiave, che sono stati inseriti successivamente in un manuale operativo che illustra le linee guida e le modalità di funzionamento del servizio:

- modalità e criteri di abbinamento tra giovani e tutor e coach, conseguente logistica, timing e sviluppo degli incontri;
- formazione dei tutor e dei coach e omogeneità metodologica del loro approccio;
- criteri generali e verifica della qualità del servizio fornito;
- metodi di raccolta e sistematizzazione dei dati e delle informazioni;
- aspetti deontologici del rapporto.

Nel frattempo, nel marzo del 2008 è iniziata l'operazione di reclutamento dei giovani, figli degli associati Manageritalia, che si trovano nella fase iniziale della loro carriera. ▶

Tra i vari canali di comunicazione va ricordato l'articolo apparso sul numero di marzo della rivista *Dirigente* dal titolo: "Da precari a classe dirigente" ([www.manageritalia.it](http://www.manageritalia.it) >> Informazione >> Dirigente >> Archivio Dirigente 2008 >> Marzo).

I giovani che hanno aderito all'iniziativa e richiesto l'assistenza di un tutor o di un coach sono ad oggi 56.

Dal mese di giugno è iniziata l'attività operativa e gli abbinamenti effettuati (dei quali la maggior parte ancora in corso) ammontano a 28.

Il processo di abbinamento avviene sulla base dei seguenti passaggi:

- viene raccolta la richiesta del giovane attraverso il modulo predisposto, scaricabile dal sito [www.manageritalia.it](http://www.manageritalia.it) >> Download documenti >> Servizi >> Ponte Futuro, che deve essere inviato completo e firmato per email a [pontefuturo@manageritalia.it](mailto:pontefuturo@manageritalia.it);
- un componente del Gruppo di coordinamento provvede a intervistare il giovane per verificare le sue esigenze e le sue aspettative, che vengono inserite sinteticamente in un'apposita scheda;
- l'intervistatore, consultandosi con altri componenti del Gruppo di coordinamento, provvede a individuare il tutor o il coach più idoneo o che comunque abbia una residenza compatibile (limitatamente alle attività di tutoring è previsto anche l'impiego della videoconferenza quando i due interlocutori sono geograficamente lontani);
- la segreteria organizzativa del Gruppo di coordinamento provvede a contattare il tutor o il coach designato per verificare la sua disponibilità;
- viene fissato un primo incontro tra il manager e il giovane durante il quale, una volta stabilito il gradimento reciproco, viene definito un programma di massima con le modalità e le cadenze degli incontri;
- nel corso dei successivi incontri un componente del Gruppo di coordinamento provvede a sollecitare il manager a compilare una sintetica scheda di avanzamento lavori, mentre per il giovane è in corso l'elaborazione di una scheda di gradimento.

Tutto il processo può svolgersi in alcuni incontri nel corso di uno/due mesi, oppure seguire un iter più sistematico e continuativo e svolgersi per un periodo più lungo (nel quale è opportuno che si fissino alcuni obiettivi e si verifichino i risultati ottenuti in determinate scadenze).

### Il futuro dell'iniziativa

Rimanendo nella nostra metafora, possiamo dire che attualmente il transito sul Ponte è intenso perché la sua struttura è salda e ben costruita. Ma il nostro Ponte può ospitare un "traffico manageriale" di in- ▶

## Le impressioni sul campo

Ci è sembrato interessante sentire i diretti interessati, i protagonisti di questa esperienza, per raccogliere opinioni, giudizi ed eventuali suggerimenti. Abbiamo così fatto qualche domanda a un tutor, Jean Marc Taverney, e a un giovane che ha già terminato il suo percorso, Matteo Pasqualini

### La testimonianza di un tutor, Jean Marc Taverney

**Che cosa l'ha spinto a diventare tutor?** ■ «Ho voluto dare il mio contributo al progetto Un Ponte sul Futuro perché mi è subito sembrato convincente. Sulle mie spalle ho un'esperienza internazionale ventennale come dirigente nel settore finanziario e penso di poter fornire qualche suggerimento ai più giovani. Sono svizzero e da poco tempo in Italia. Non vi nascondo che ho ritenuto questo servizio anche un'ottima opportunità per farmi conoscere. In generale penso infatti che nel business sia necessario dare prima di ricevere».

**Quali sono gli aspetti più gratificanti e qualificanti dell'esperienza di tutoring che sta vivendo?** ■ «Seguo due giovani manager che desiderano dei consigli per capire e risolvere dei problemi di finanza aziendale. Dal mio punto di vista gli aspetti più gratificanti sono i feedback che ricevo. Sto notando molti progressi in termini di comprensione che governano i meccanismi della finanza, ma in senso lato ho voluto dare un approccio che punta ad analizzare direttamente problemi reali sulla capacità di trovare risorse necessarie per risolverli e di creare nuove strategie. Di solito i corsi forniscono tanti dettagli, ma non danno una spiegazione su come affrontare i problemi in modo razionale e concreto».

**Che cosa pensa della motivazione dei giovani, delle loro aspettative e dei profili in generale?** ■ «Le persone che mi sono state affidate sono molto motivate. All'inizio la domanda era focalizzata su problemi tecnici. Durante la discussione, lo spettro è diventato molto più ampio. È emersa soprattutto l'importanza di networking, di un approccio al mondo che tenesse in considerazione la società in cui viviamo e i problemi economici più importanti. Seguo un ragazzo laureato in fisica e matematica, mentre l'altro si sta laureando in economia. Due profili diversi, ma contraddistinti da un alto livello di preparazione. L'influenza della forma mentis universitaria è molto forte. C'è la tendenza a richiedere una valanga di informazioni. Sto puntando sui principi di base. Poi sarà più semplice per loro capire se tutte queste informazioni siano veramente importanti».

**Come giudica il servizio?** ■ «In maniera molto positiva. Nel mondo aziendale di oggi c'è poco tempo e sono po-

che le occasioni per avere questo tipo di formazione. È anche molto difficile proporla in azienda. Personalmente ho avuto l'opportunità di lavorare in una multinazionale elvetica dove c'era un sistema di tutoring per i giovani manager, ma si tratta di un'eccezione».

**Tutto perfetto, allora, oppure ci sono aree di miglioramento?** ■ «L'entusiasmo iniziale, se si hanno dei buoni riscontri, è comprensibile. Penso che a questo punto occorra investire molto sui momenti formativi di tutor e coach, che dovranno sempre più garantire l'adozione di un metodo comune e il raggiungimento degli obiettivi prefissati».

**Che idea si è fatto della realtà in cui si trovano i giovani italiani?** ■ «Non è per niente semplice. So di non dire nulla di nuovo, ma trovo preoccupante la precarietà del mondo del lavoro in Italia. Ho notato che spesso sono addirittura necessari due lavori per sopravvivere e questa condizione non è così diffusa all'estero. Gli stipendi, inoltre, sono bassi. Dal punto di vista umano, trovo tuttavia che i miei due candidati abbiano la grinta giusta, la voglia di andare avanti, di fare progressi. Una spinta al continuo miglioramento che forse in Svizzera è meno diffusa».

**Ci può spiegare meglio questo concetto?** ■ «Generalizzando, da noi un laureato ha forti aspettative iniziali, ma una volta ricoperta la posizione per cui ha studiato c'è una minore spinta a fare progressi. Il salto, in sostanza, si fa subito e non col tempo, arrivando a ricoprire fin dal debutto professionale l'incarico per cui il tuo percorso formativo ti ha preparato. È difficile che un laureato in Svizzera si presti a lavorare in un call center: tende ad assumere subito importanti responsabilità. Questo gli garantisce l'indipendenza economica e un premio per i sacrifici fatti durante gli anni di studio, ma allo stesso tempo gli impedisce di avere quella grinta e quel desiderio di farcela che invece ho notato qui in Italia».

**Qual è il messaggio più importante che vuole trasmettere?** ■ «Creare qualcosa di proprio. Il lavoro dipendente dal mio punto di vista ha prospettive comunque tutto sommato limitate. Se invece crei qualcosa di tuo puoi veramente mettere a frutto le tue competenze, metterti in gioco. Certo, occorre accettare una sfida molto grande, con tanti rischi. Ma la motivazione e la soddisfazione sul lavoro sono indubbiamente maggiori».

### **Matteo Pasqualini, un giovane che ha aderito al servizio**

**Cosa l'ha spinto ad aderire a Un Ponte sul Futuro?** ■ «Inizialmente, non avendo un'idea chiara di quello che in realtà poi è stato, ho aderito al servizio nella speranza di avere un aiuto più diretto e concreto nell'ambito della mia attività lavorativa, pensando si trattasse di un'opportunità di un corso che ampliasse, in maniera dottrinale, le mie facoltà tecniche. A posteriori devo invece ammettere che l'esperienza è stata utile e interessante. Con la stessa utilità di un buon corso accademico ha saputo regalarmi non la professionalità, che è qualcosa che ognuno deve crearsi da sé, ma la giusta forma mentis al corretto perseguimento dei miei obiettivi».

### **Com'è stato confrontarsi con una persona con una carriera professionale già formata?** ■

«Avere l'opportunità di poter colloquiare con una figura professionale ormai affermata in ciò che si fa non è poco. Può sembrare strano ma, prima dell'esperienza di Un Ponte sul Futuro non avevo un'idea chiara del mio ruolo, in quanto non sono mai riuscito a capire fino a che punto alcuni dettagli di certi profili professionali avrebbero potuto essere per me allettanti o meno. Questo mio stato d'incertezza, in balia di un contesto quotidiano di tempesta lavorativa, è stato sin da subito percepito dal mio tutor personale, che non smetterò mai di ringraziare in quanto si è preoccupato di aprirmi a nuovi orizzonti facendo chiarezza su cosa aspettarsi dalla propria carriera e come muoversi di conseguenza».

**I suoi obiettivi sono stati raggiunti?** ■ «Non vorrei pecore di presunzione ma, nella speranza di aver colto appieno tutto ciò che questa interessante esperienza ha avuto da offrirmi, è presto per dire di aver raggiunto gli obiettivi. Posso però dire che Un Ponte sul Futuro mi ha equipaggiato dei giusti stru-



**Manager dell'area finanza, 46 anni, svizzero, Jean Marc Taverney è uno dei tutor di Un Ponte sul Futuro.**



**Matteo Pasqualini ha 28 anni ed è responsabile content management, area IT.**

menti mentali che servono a perseguirli. La mia esperienza ha sostanzialmente comportato un paio di incontri con il mio tutor che, nonostante abbia terminato il suo ruolo formale d'insegnante, continuo a sentire».

**Consiglierebbe questa esperienza ad amici e colleghi? Se sì, perché?** ■ «È palese che l'esperienza su di me è stata positivamente carismatica: per quanto mi riguarda ritengo che non sia solo da consigliare ad amici e colleghi, ma a tutto quell'insieme di persone che nella vita si vogliono nobilmente realizzare nel loro ambito professionale e vogliono ritagliarsi un ruolo ad hoc mettendo, al servizio degli altri, il meglio che loro hanno da offrire nel loro contesto di vita professionale e non».

**L'organizzazione e la qualità del servizio hanno soddisfatto le sue aspettative?** ■ «Sì, senz'altro. Sono stato interamente seguito da una persona capace, energica e professionale. Una persona che nonostante l'età, ormai non troppo giovane, conserva ancora uno spirito e una voglia anche di mettersi in gioco, che con difficoltà riesco a ritrovare nei miei stessi coetanei o nelle persone più giovani».

## SERVIZI MANAGERITALIA

tensità ben superiore. Per questo lanciamo un ulteriore appello sia ai giovani, affinché colgano questa straordinaria opportunità che, senza alcun costo, può consentire una formidabile accelerazione alla crescita professionale, oggi sempre più complessa e difficile, sia ai manager associati che desiderano offrire la loro esperienza.

Per consolidare ulteriormente il nostro Ponte e slanciarlo sempre più verso il futuro, Manageritalia ha organizzato a metà novembre un primo seminario sulle tecniche di tutorship e di coaching.

Destinatari del seminario tutti i manager volontari già facenti parte del servizio Un Ponte sul Futuro che intendono approfondire la metodologia e le tecniche di supporto e assistenza in campo professionale e comportamentale. A fine gennaio 2009 si ripeterà la stessa iniziativa a Roma per i tutor e i coach del centro/sud.

Il seminario, che verrà condotto da Maria Grazia Strano e Gian Carlo Cocco, verrà ripetuto nel numero di edizioni sufficiente a rispondere a tutte le adesioni, dato che per renderlo efficace e proficuo non si supererà il numero di 20 partecipanti. ■

## Componenti del Gruppo di coordinamento

Coordinatore

Gian Carlo Cocco

gc.cocco@alice.it

Marcello Bianchi

bianchi@nagima.com

Mario Busatto

normar1@libero.it

Paolo Cavalleri

p.cavalleri1@virgilio.it

Mauro Gardumi

m.gardumi@ideamanagement.it

Alberto Gimari

agimari@tiscali.it

Maria Grazia Strano

mgstrano@gmail.com

Maria Luisa Villa

villadiluca@libero.it

Alberto Zoni

albe.bo@libero.it

Segreteria organizzativa

Betty Basanisi

betty.basanisi@manageritalia.it

Per informazioni e approfondimenti:

**[pontefuturo@manageritalia.it](mailto:pontefuturo@manageritalia.it)**