



Lavoro: passato, presente e futuro

ASAMAG N. 6 | MAGGIO - GIUGNO 2022

In questo numero

2

Pillole di Resilienza

ASACERT DALLA PARTE
DELLA SALUTE E DELLA
SICUREZZA SUI POSTI DI
LAVORO

UNI ISO 45001:2018 “SISTEMI
DI GESTIONE PER LA SALUTE
E SICUREZZA SUL LAVORO”

5

Fieri di:

UNA MINIERA DI VALORI

7

Intervista

ALBA CAPACCIOLI

10

Glossario di ASACERT

F di Formazione

INTERVISTA A MARCO
ALBERGHINI

15

Compleanni ASACERT



Introduzione

In questo numero di ASAMAG parliamo di lavoro, non solo come elemento su cui si fonda la propria possibilità di emancipazione e di autonomia, ma come strumento di innovazione e di crescita.

Il lavoro dà dignità, conferisce uno status alla persona lavoratrice, un lavoro che sia non (solo) effetto di un calcolo economico utilitaristico riguardante l'impiego ottimale del tempo a disposizione, ma mezzo di espressione della creatività e della realizzazione della persona, permettendone l'integrale sviluppo.

Il lavoro come occasione di formazione e di sviluppo personale, come valore che dipende soprattutto da come la persona lo vive, ma anche da come è inteso nella società di riferimento.

“Le cose più importanti per essere felici in questa vita sono l'avere qualcosa da fare, qualcosa da amare e qualcosa in cui sperare.” - Joseph Addinon

Il lavoro deve essere libero, dignitoso, creativo, partecipativo, solidale, affinché crei vera inclusione sociale e soddisfazione nel lavoratore, così come risultati per il datore di lavoro. La ripresa del 2021 nel mercato del lavoro in Italia ha favorito ancora una volta l'occupazione maschile. Rimangono tutt'ora ampi i margini di recupero per quella femminile, il cui andamento mostrava segnali di relativa debolezza già prima dell'emergenza sanitaria. Le lavoratrici continuano a essere penalizzate da una minore domanda di lavoro di tipo permanente.

ASACERT è in netta controtendenza con questi dati, avendo all'attivo, come tutti sappiamo, una netta maggioranza di collaboratrici, molte in posizioni strategiche, a testimonianza del fatto (se ce ne fosse ancora bisogno) che il divario di genere nell'occupazione delle realtà aziendali italiane non è una questione di formazione o, peggio, di capacità, ma solo di fattori culturali e di volontà.

La storia del nostro Paese è costellata di realtà imprenditoriali di successo e di vicende di duro lavoro, non abbastanza ricordato e celebrato, storie che si trascinano per generazioni e altre che vengono cancellate ingiustamente. In questo numero di ASAMAG ripercorreremo anche un momento di storia del lavoro, sociale ed economica del nostro Paese, che è andato in scena in una pièce teatrale lo scorso 9 Aprile: “Una miniera di valori”.

Esploreremo le complessità del mondo del lavoro e gli scenari che si schiudono nell'immediato futuro, attraverso la storia e l'esperienza di Alba Capaccioli, punto di riferimento come professionista in ASACERT. Leggeremo la sua esperienza di madre e donna lavoratrice, in un ritratto che è quello di tante famiglie che fanno i conti con tempi, necessità e crescita dei figli, ma che con caparbia, determinazione e passione, riescono a trovare un punto di equilibrio per non lasciare che una parte importante della propria vita soccomba alle logiche di un Paese che non riesce proprio a sviluppare efficaci politiche per la famiglia.

Pillole di Resilienza



ASACERT DALLA PARTE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUI POSTI DI LAVORO

"Un ambiente di lavoro sano e sicuro può e deve essere la norma. In Italia c'è ancora molto da fare in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro, ma è importante che ogni impresa ne comprenda il valore e la necessità. Per ASACERT qualità e sicurezza sono valori fondamentali." - Fabrizio Capaccioli

In Italia esiste un quadro normativo complesso e necessario che punta alla tutela della salute dei lavoratori nel luogo di lavoro. I datori di lavoro hanno infatti il **dovere di rendere il luogo di lavoro il più possibile sicuro e sano** per i propri dipendenti.

Ogni giorno trascorriamo mediamente più dell'**80% del nostro tempo all'interno degli edifici**, la cui qualità influisce notevolmente sulla nostra salute e sul nostro grado di produttività. Sono tanti e necessari i passi avanti che si stanno facendo in tema di protocolli energetico-ambientali che riguardano gli edifici e che prendono in considerazione tanto l'involucro quanto la qualità dell'abitare, considerando l'edificio in modo olistico. Primi tra tutti quelli della famiglia LEED. La qualità edile dell'edificio non basta.

Bisogna fare in modo che al suo interno le persone possano operare in sicurezza, come stabilito dalle normative nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sono ancora tantissime le aziende che non operano nel rispetto dell'ambiente e sono troppe le persone che perdono la vita o rimangono gravemente ferite sul posto di lavoro. A tal proposito, **nel 2021 sono morte 1.221 persone sul luogo di lavoro**, dove sono stati segnalati 555mila infortuni e 55mila patologie di origine professionale.

La **certificazione UNI ISO 45001 "Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro"** regola le pratiche per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo e garantisce loro di poter operare in tutta sicurezza, all'interno di un ambiente sano e per quanto possibile

privo di rischi per la salute.

La certificazione dimostra che salute e sicurezza sono prioritarie all'interno di una organizzazione, rappresentando un motivo di crescita reputazionale nei confronti di stakeholders e di loyalty nei confronti dei dipendenti. Un'azienda dotata di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato è un'azienda che ha deciso di impegnarsi a rendere i luoghi di lavoro più sicuri e al riparo da eventuali rischi, proteggendo il personale e garantendo il massimo rispetto per l'incolumità e la salute dei dipendenti.

La norma rappresenta **il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro maggiormente conosciuto e adottato nel mondo**, implementato in oltre 80 Paesi.

“Con orgoglio ricordo, ad esempio, che siamo state tra le prime realtà italiane ad aver creato ed adottato un Protocollo per dipendenti, visitatori e clienti per la difesa contro i contagi da Covid-19: il “Covid Protection”. Lo abbiamo reso disponibile anche ad altre realtà aziendali, fino ad essere adottato, insieme ad altri partners, anche dalle attività balneari della costa veneta, con la benedizione del Governatore Zaia. Adesso sta per essere introdotto anche nelle strutture alberghiere”

- Fabrizio Capaccioli



UNI ISO 45001:2018 "SISTEMI DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO"

La UNI ISO 45001 è una norma con valenza internazionale che regola le pratiche per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo e che ha sostituito, dopo un lungo iter di elaborazione, gli schemi nazionali preesistenti.

L'obiettivo del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro è quello di garantire ai lavoratori di poter operare in tutta sicurezza, all'interno di un ambiente sano e per quanto possibile privo di rischi per la salute.

L'implementazione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro non permette solamente di adempiere ai dettami di legge, ma comporta anche numerosi vantaggi in termini di soddisfazione personale dei dipendenti, aumento della produttività e diminuzione delle spese assicurative.

I **benefici** principali che si possono ottenere sono:

- La riduzione degli incidenti sul luogo di lavoro e delle malattie professionali
- L'aumento della produttività grazie ad un minor numero di assenze per malattia
- La riduzione dei costi dei premi assicurativi
- Il miglioramento generalizzato del morale degli impiegati
- La creazione di una cultura d'impresa che coinvolge vertici dell'Organizzazione e personale
- Una reputazione migliore sul mercato
- La certezza di soddisfare i requisiti previsti dalle normative.

Il processo per raggiungere la Certificazione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro comincia con l'implementazione del Sistema, che può avvenire in autonomia o attraverso il supporto di un consulente esterno.

In seguito all'implementazione, ASACERT verificherà la conformità del Sistema rispetto alla normativa e rilascerà la certificazione che ha una validità di 3 anni, soggetta a verifica annuale.

L'Audit ha luogo il primo anno ed è diviso in due fasi (Stage 1 e Stage 2) alla fine delle quali viene rilasciata la Certificazione.

Entro 12 mesi dal primo rilascio della Certificazione si procede ad effettuare una verifica di Sorveglianza per accertare che il sistema certificato non sia cambiato e sia ancora conforme. In caso di grandi cambiamenti l'Organismo di Certificazione può decidere di apportare delle modifiche al Certificato al fine di renderlo rispondente alla mutata situazione dell'azienda.

Entro un anno dalla prima verifica di Sorveglianza ha poi luogo una seconda verifica di Sorveglianza.

Alla fine del terzo anno il Certificato va rinnovato per il tramite di un'apposita Verifica di Rinnovo, pena la perdita di validità.



Fieri di:



Una miniera di valzeri

Lo spettacolo andato in scena il 9 Aprile al Teatro dei Filodrammatici di Milano ha rappresentato un **racconto popolare di lavoro e migrazione, ma anche di riscatto**.

Si è narrato delle condizioni dei maresmmani di inizio Novecento, lavoratori nelle miniere toscane che, a seguito della loro chiusura, furono obbligati a cambiar vita emigrando, in questa storia, a Milano.

Nella prima parte, il **Coro dei minatori di Santa Fiora** ha dato voce alla cultura della Maremma toscana. La loro spontaneità e allegria hanno coinvolto tutto il pubblico, pur toccando tematiche molto importanti.



La seconda parte dello spettacolo ci ha portati nella Milano della seconda metà del '900. Un viaggio nel tempo attraverso la musica pop e la fotografia, così come dovevano apparire ai nostri nonni e genitori, con la guida di **Edoardo Sylos Labini**.

Dagli anni '60 siamo arrivati fino ai giorni nostri, con un racconto fatto di musica e poesia.



Le canzoni interpretate da **Francesco Tricarico**, **Dagmar Segbers**, accompagnati dai maestri **Michele Fazio** -al pianoforte- e **Marco Brioschi** -alla tromba- ci hanno condotti in quel periodo fatto di giovani che arrivavano in città con i loro sogni da realizzare, nel pieno del boom economico italiano.



Infine, **Fabrizio Capaccioli**, intervistato da Sylos Labini e da **Annarita Briganti**, ha parlato di cosa abbia significato per lui essere un giovane imprenditore a Milano.

"Ringrazio ciascuno di voi per aver reso indimenticabile "Una miniera di Valori", in un Teatro dei Filodrammatici colmo di amici e persone care." - Fabrizio Capaccioli



Intervista a **Alba Capaccioli**



Nel numero di ASAMAG dedicato al lavoro e ai dipendenti abbiamo deciso di intervistare **Alba Capaccioli, colonna portante di ASACERT.**

Alba, sei un punto di riferimento per tutti in ASACERT. Oltre alle competenze dirigenziali, hai molta esperienza anche nella gestione delle dinamiche relative ai dipendenti, occupandoti spesso delle Risorse Umane. Parlaci di questo lato del tuo lavoro: quali sono gli aspetti più interessanti del mestiere?

Ho la fortuna di svolgere un'attività che mi piace molto, e questo è importante.

In tanti anni di lavoro ho lavorato in aziende con molti dipendenti e altre medio-piccole con un numero minore, ho creato "uffici" da zero e purtroppo ne ho anche chiusi. La gestione, collocazione e ricollocazione delle risorse e il coordinamento delle attività all'interno di un ufficio, è sicuramente un impegno complesso ma pieno di soddisfazioni. Costruire il gruppo, e vedere che le attività procedono senza grossi intoppi, è molto

appagante come mettere a disposizione dei colleghi il proprio sapere e la propria esperienza.

La condizione fondamentale però è condividere gli obiettivi e verificare che vengano raggiunti. Ognuno deve averli ben chiari e lavorare a seconda del proprio ruolo affinché questo accada. La consapevolezza dell'importanza della nostra presenza e dell'attività che svolgiamo nel gruppo azienda è fondamentale e fa la differenza.

Cerco sempre dei talenti da valorizzare nelle persone che lavorano con me. È innanzitutto lo stimolo alla crescita personale, se accolto, a rendere l'ambiente lavorativo più energetico e sereno. Certo, a volte è difficile trovare la personalità giusta, ma io non perdo l'entusiasmo, questo fa parte delle incognite di qualsiasi lavoro.

Oggi il mondo del lavoro nel nostro Paese è complesso e spesso caratterizzato da una forte competizione. Rispetto alla tua esperienza, quali pensi che siano le caratteristiche che ogni professionista dovrebbe possedere per avere successo?

Nel nostro Paese il mondo del lavoro è sempre stato complesso a causa della scarsa considerazione del concetto di meritocrazia.

Partendo da questo assunto, se hai chiari i tuoi obiettivi e vuoi dimostrare il tuo valore, certamente prima o poi avrai la possibilità di dimostrarlo, ma dovrai essere pronto. Per questo non bisogna sfiduciarsi, ma perseverare ed essere un'eccellenza nell'attività che si intende svolgere, pur restando flessibili, curiosi e aggiornati.

La competizione fa solo parte del gioco: perseverando e inseguendo i propri sogni e obiettivi personali presto o tardi i risultati arrivano.

Non bisogna aver paura di perdere, perché le sconfitte fanno parte delle vittorie.

Il vero problema in Italia è la difficoltà che si ha nel creare lavoro. Se ci fosse più lavoro avremmo anche più dignità sociale e molti giovani non sarebbero costretti ad andare all'estero per affermarsi.

Pensando alla situazione attuale e ai meccanismi che si sono innescati nel tempo all'interno del mondo del lavoro, quali saranno le ripercussioni che verranno a crearsi nelle prossime generazioni di lavoratori in Italia?

Non riesco a prevedere come sarà il mondo del lavoro nel breve periodo perché ci troviamo in un momento di rivoluzione ed evoluzione massime, dovute alla pandemia e alla guerra.

La pandemia ha velocizzato alcuni cambiamenti e costretto tutti a riflettere sulla gestione delle proprie attività e sulla famosa transizione digitale.

I nuovi paradigmi creati porteranno a medio-lungo termine a una rivoluzione quasi totale del concetto di lavoro per come lo conosciamo oggi.

Alcune attività spariranno, mentre altre nasceranno, ci saranno molti lavori così nuovi che oggi non sappiamo nemmeno ipotizzare come saranno in futuro.

Se da un lato questo può spaventarmi, dall'altro penso sia un momento fantastico perché avremo diversi mezzi per dimostrare il nostro valore, crescere e liberare anche energia creativa.

Facendo parte di ASACERT per molti anni, come percepisci che stia evolvendo l'azienda? Come vedi ASACERT tra 5 anni?

Abbiamo la fortuna di avere come fondatore e capo d'Azienda un uomo che è un imprenditore con la visione chiara della nostra mission e del contesto nel quale Asacert si trova ed opera. Abbiamo già seminato molto e ora vediamo germogliare le nuove linee di business, che continueranno a rendere la nostra Azienda leader nei settori dove opera e al passo con i cambiamenti nei contesti sociali. C'è tanta energia e creatività in questo contesto storico (post pandemia) ma bisogna trovarla, capirla e gestirla affinché cresca e produca i suoi frutti.

Oltre a lavorare per ASACERT sei anche una madre. Come hai coniugato e gestito questi due lavori a tempo pieno?

Ritengo che non ci debba essere differenza tra uomo, donna, mamma o papà in un luogo di lavoro. Esistono professionalità al servizio del business, degli obiettivi e del proprio stipendio.



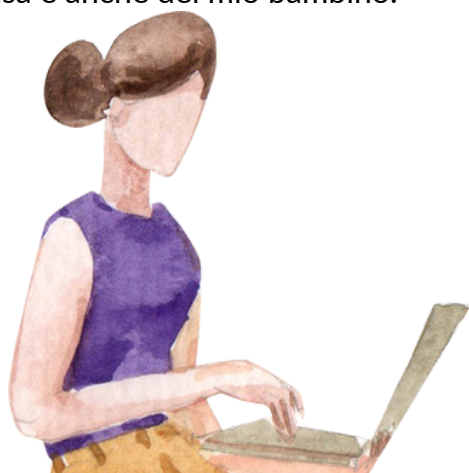
Certamente nella società italiana è ancora molto difficile essere una mamma lavoratrice, anche perché non è ancora considerata al pari dell'uomo.

Partendo dallo stipendio mediamente inferiore e alle possibilità di carriera. Ci sono pregiudizi, sensi di colpa da superare, anche all'interno della famiglia, carenza di strutture per l'infanzia e per la crescita dei ragazzi. Tutto è legato all'iniziativa del singolo, anzi spesso della mamma.

L'indipendenza economica è fondamentale per avere una vita personale soddisfacente, e nel mio caso mi sono sempre comportata di conseguenza.

Essere mamma che lavora a tempo pieno è stato difficile, per anni mi sono sentita come un giocoliere al semaforo che deve fare il suo spettacolo perfettamente tra il rosso e il verde e nessuna delle 3 palline deve cadere: maternità, lavoro, personalità. Oggi che i miei figli sono cresciuti, sono però soddisfatta di quello che ho fatto, malgrado per anni io abbia pagato il tempo dedicato al lavoro, con quello che ho tolto a me stessa. Sempre di corsa, ritagliandosi rigidamente piccoli spazi per l'estetista o il parrucchiere, magari cancellando per sempre il corso di Yoga, per uscire qualche volta con le amiche.

All'uomo questo spesso non accade. Io sono stata fortunata, con delle ovvie ma possibili rinunce, ho avuto la possibilità di farmi aiutare nelle attività di gestione della casa e anche del mio bambino.



Non mi interessava essere un'eroina, quindi mi sono sempre concessa degli "aiuti", tagliando anche delle spese che non erano superflue ma rimandabili.

Altro punto fondamentale è la collaborazione tra i genitori. Questa è una fortuna che auguro ad ogni figlio: poter crescere nell'equilibrio naturale della gestione delle attività tra genitori, senza palesi squilibri tra di loro.

Non condivido la teoria che ritiene che sia più importante la qualità del tempo passato coi figli della quantità.

I figli hanno bisogno di tempo per poter assimilare l'esempio fatto di gesti comuni ed empatia, ma questo deve arrivare da entrambi i genitori presenti in famiglia.



Auguro alle giovani generazioni di non arrendersi, diventare mamme e anche papà. Spero che la politica riesca prima o poi ad aiutare le famiglie. In Asacert nulla cambierà, perché, come accade già oggi, non esiste distinzione tra mamma, donna e dipendente. Esistono solo collaboratori efficaci che hanno chiari gli obiettivi aziendali e si organizzano per fare la loro parte per raggiungerli, e dipendenti che non si sentono all'altezza del compito a loro assegnato.

Glossario ASACERT: F di Formazione



I CORSI DI FORMAZIONE EROGATI DA ASACERT

**Sostenibilità • Sistemi
di Gestione • Resilienza •
Comunicazione •
Management • Leadership
• Costruzioni • Soft Skills**

Investire sulle competenze delle risorse umane equivale a iniziare un percorso di crescita e innovazione che può determinare il successo di un'impresa.

Per questo ASACERT organizza corsi di formazione rivolti ad un vasto target proveniente dai più diversi settori industriali.

I corsi, qualificanti e professionalizzanti, si caratterizzano per l'alto profilo tecnico-scientifico dei relatori e per un metodo di apprendimento basato sul coinvolgimento diretto dei partecipanti.

Percorsi formativi valutati, calibrati e strutturati ad hoc, perché ogni organizzazione è differente, così come le persone che ne fanno parte.

Soft skills

A fianco alle conoscenze tecniche e accademiche (hard skills), che un professionista deve avere per poter svolgere il proprio lavoro in maniera corretta ed appropriata, le **soft skills** sono quelle competenze che riguardano soprattutto la parte umana e profonda di un individuo e sono tra le competenze più richieste per avere successo nel mondo del lavoro.

L'argomento soft skill si sta sviluppando velocemente non solo nel settore delle risorse umane, poiché emergono ogni qualvolta ci si distacca da mansioni puramente operative e tecniche.

È importante, infatti, che in tutte le aziende vi sia una strutturazione trasversale per poter **riconoscere e mappare le soft skills** nei singoli individui, che in tal modo diventano risorse, con l'affidabilità di sempre, ma con applicazioni e potenzialità rinnovate.

Approfondiamo alcune delle Soft Skills sviluppabili e potenziabili con i corsi ASACERT.

Public Speaking

Attraverso l'apprendimento di metodologie e tecniche è possibile migliorare la preparazione del discorso, l'organizzazione delle idee, la presentazione, il linguaggio del corpo, l'uso della voce, la gestione dell'emotività legata alla tensione, all'ansia e alla paura di sbagliare.

L'impianto metodologico del corso è basato sull'adozione di tecniche e sensibilità mutate dal teatro e dal training attorale, adeguate ai contesti aziendali e professionali.

I professionisti dello spettacolo, i performers sono abituati a rapportarsi ad un'audience, a utilizzare la voce e il linguaggio non verbale a livello professionale. Il teatro rappresenta la forma archetipa di comunicazione: l'attore teatrale deve "tenere" il pubblico con sé per tutta la durata dello spettacolo e per fare ciò deve agire, oltre alle capacità artistiche, tutti quegli strumenti tecnici e quelle sensibilità che costituiscono, appunto, la materia "comunicazione".

Posto che il vero Public Speaking è quello che si fa ai Congressi e alle Conferenze (comunicazione a una via), la maggior parte delle persone intende il Public Speaking come occasione di "esposizione comunicativa", come nel caso di presentazioni istituzionali, presentazioni di progetti, formazione, gestione di riunioni, relazione interpersonale (comunicazione a due vie).

Il corso prevede un significativo utilizzo di metodi attivi di apprendimento che coinvolgeranno direttamente i partecipanti. Particolare importanza sarà data al dibattito d'aula e alla condivisione di esperienze, pensieri e sensazioni.



Costruzione della Leadership

Esistono molteplici definizioni di Leader e di stile di Leadership, ma in campo aziendale il vero Leader è colui che conduce con autorevolezza una squadra al raggiungimento di determinati obiettivi, combinando l'abilità di elaborare una strategia con la capacità di motivare il proprio team.

La leadership si traduce nella capacità di influenzare positivamente i propri collaboratori e condurli in modo chiaro e deciso al raggiungimento dei risultati. Il Leader instaura un clima positivo di fiducia reciproca, stimola l'impegno dei propri collaboratori e diventa per loro un punto di riferimento costante.

Grazie al corso di Costruzione della Leadership messo a punto dai nostri Strategic Coach, nell'ambito formativo dedicato alle Soft Skills, i manager, i dirigenti, i team leader e tutti coloro che ricoprono un ruolo di coordinamento, possono acquisire i meccanismi e le tecniche da mettere in pratica per definire, incrementare e migliorare il proprio ruolo di Leader nel contesto aziendale.

Team Building

Il termine Team Building indica specifiche metodologie sviluppate per **migliorare la capacità di lavorare in team** e, di conseguenza, migliorare i risultati aziendali.

La maggior parte delle aziende presta oggi particolare attenzione all'ottimizzazione del lavoro di squadra e l'attività di Team Building, che all'estero è già molto diffusa, ha cominciato a farsi strada anche in Italia.

Il Team Building consiste nel **far conoscere meglio le persone che lavorano insieme, per creare una relazione, incrementare la collaborazione, aumentare il livello di fiducia reciproca, motivare il gruppo di lavoro e creare coesione.**

Con il corso di Team Building, aiutiamo i gruppi di lavoro a migliorare la comunicazione, stimolare la creatività e far emergere la leadership, inoltre educa alla delega e al lavoro per obiettivi, sviluppando l'empatia e l'ascolto, veicolando la vision, la mission e i valori aziendali, ma soprattutto avvicinando il management e il personale operativo.

I nostri Strategic Coach, nell'ambito formativo dedicato alle Soft Skills, hanno messo a punto un efficace percorso formativo che prevede l'adozione di metodologie esperienziali: la formazione in aula è affiancata da un'esperienza indoor o outdoor che aiuta il Team a divertirsi e generare emozioni condivise, che influiranno sull'apprendimento e sulla relazione tra tutti i partecipanti.

I corsi di Team Building sono pensati ad hoc, selezionando l'attività esperienziale più efficace, tra cui: l'outdoor training, il team sailing, l'edu-theatre, l'adventure training, il sounds building, il business storming e il self empowerment.



INTERVISTA A MARCO ALBERGHINI



Per approfondire il tema del public speaking abbiamo intervistato [Marco Alberghini](#), docente di public speaking nei corsi ASACERT.

Alla base del successo di ogni impresa e professionista c'è una competenza fondamentale: **la capacità di parlare davanti a un pubblico.**

Saper parlare con le persone che collaborano con noi, così come saper creare una conversazione fruttuosa con i possibili collaboratori, significa anche saper informare, persuadere, motivare e ispirare.

Queste doti non sono facili da maturare e richiedono studi specifici in public speaking e tanta pratica sul campo.

Marco, sei un attore di grande esperienza, ma anche un formatore specializzato da più di venticinque anni. Hai lavorato nei più importanti teatri italiani e hai fondato nel 2006 la compagnia stabile di Milano. Cosa ti ha portato ad avvicinarti alla formazione non strettamente legata al mondo teatrale, ma che si apre ad aziende, businessmen, opinion leaders, ma anche venditori o privati cittadini che desiderano avere più consapevolezza di sé e delle proprie competenze sociali e relazionali?

Nel 1996 mi chiesero di fare un corso di Public Speaking per un'importante azienda farmaceutica; ero un po' spaventato ma, di fatto, il public speaking è una materia demandata agli attori, e così lo feci: fu un successo e da quel giorno non mi sono più fermato. È un privilegio poter partecipare in qualche modo alla vita del mondo aziendale italiano, ho grande rispetto per le aziende.

I tuoi corsi hanno formato tanti imprenditori e professionisti italiani. Quali sono le motivazioni più ricorrenti e quali sono i gap formativi che si riescono a colmare, quindi?

Fin troppo facile la risposta: la gestione dell'ansia. I gap formativi sono invece inconsci e si scoprono spesso durante il corso; il più importante di questi è sicuramente il cercare di non essere noiosi quando si espone.

Quali sono le doti e le caratteristiche principali che deve avere un bravo oratore, un professionista del public speaking?

Prima di tutto deve sapere instaurare una relazione con il suo pubblico e poi direi che deve capire che comunicare in pubblico non è come parlare al bar o dalla scrivania con il proprio collega; bisogna agire una modalità più “grande”, più “forte”.

Quali sono invece gli errori più ricorrenti, gli atteggiamenti o addirittura le frasi che non si dovrebbero mai dire?

L'errore più ricorrente sono i parassitismi verbali, ovvero l'inserire un suono (generalmente una vocale) tra una frase e un'altra (in inglese “uhm, uhm”): è veramente disturbante, è come ascoltare una radio fuori frequenza. Ci sono poi i parassitismi lessicali, ovvero ripetere costantemente parole come “sostanzialmente”, “praticamente”, “diciamo”, ecc... E poi ce ne sono tantissimi altri che sarà bello scoprire durante il corso.



Il contesto comunicativo odierno è sempre più complesso: passiamo gran parte della nostra giornata a comunicare mediante lo smartphone o il computer in maniera scritta e spesso asincrona. Questo modo di comunicare è molto diverso da quello in presenza, che implica una serie di variabili, tra le quali la comunicazione non verbale. In che modo la comunicazione digitale ha influito sulla nostra capacità di relazionarci all'altro di persona? In definitiva, possiamo essere dei comunicatori migliori?

Possiamo sempre essere dei comunicatori migliori, possiamo anzi migliorare continuamente. Essere, diventare dei bravi comunicatori è una soft skill trasversale che ha pari dignità, pari importanza rispetto alle hard skill tecniche. Nel mondo business di oggi è richiesta la capacità di saper comunicare in modo gradevole ed efficace, anche e soprattutto perché viviamo in un mondo digitale. Pensiamo ad esempio alla proliferazione esponenziale delle riunioni e della formazione online: quanto è importante conoscere e comunicare efficacemente mediante questi strumenti?

Quali pensi che siano le sfide più importanti della comunicazione odierna?

Mi riferisco solo alla mia materia, al public speaking. La sfida più importante è diffondere sempre più una cultura del public speaking, capire che è una capacità che fa la differenza e capire che ci si deve impegnare in tal senso come per una qualsiasi altra skill professionale. Siamo molto indietro rispetto ad altri Paesi.

Compleanni ASACERT

9 Maggio: **Mirko Ferro**

20 Maggio: **Roberta Piergentili**
Marco Cicu

24 Maggio: **Roberto Mandelli**

30 Maggio: **Sonia Adamo**

1 Giugno: **Nicola Petta**

3 Giugno: **Federica Marinelli**

10 Giugno: **Alessio Sibaldi**

13 Giugno: **Giuseppe Annese**

17 Giugno: **Viviana Cotugno**

19 Giugno: **Francesca Valerio**

22 Giugno: **Flavio Pacifico**

28 Giugno: **Cinzia Magnani**



ASACERT
ASSESSMENT &
CERTIFICATION

ASAMAG N. 6 | MAGGIO - GIUGNO 2022