



AZIENDE PRODUTTIVE E RISORSE UMANE LA FUSIONE DI DUE MONDI

MISSIONE: LUNA

di **Monica Crivelli**

LUNA CHIAMA TERRA: DIARIO DI BORDO - ANNO GALATTICO 2021

“Siamo un affiatato ed integrato Team di Psicologi, Psicoterapeuti e Neuropsicologi di **CENTRO PSICHE & SOMA SRL** che si sperimentano da oltre un ventennio, sia in campo clinico e riabilitativo, che nel campo lavorativo, delle organizzazioni, del management aziendale, del benessere individuale e di gruppo.

Nell'avventurarci all'interno di progetti da noi definiti 'sistemico-trasversali' (progetti ambiziosi e complessi, che prevedono l'implementazione della funzionalità/produttività di un sistema planetario, ma anche la progettazione

strutturale dello stesso), la nostra Equipe, a bordo della nave spaziale **PSICHE & SOMA SRL**, si imbatte nel pianeta **TERENZI SRL** e nel suo satellite **PLANIUM SRL** (nomenclatura astronomica: **TGROUP**).

Correva l'anno solare 2018, anno in cui iniziò una stretta e sinergica collaborazione intergalattica che abbracciava obiettivi ambiziosi, mai contemplati prima, riguardanti una vera e propria 'fusione di Mondi'.

Obiettivo condiviso: la Luna.”

PRODUCTION COMPANIES AND HUMAN RESOURCES THE MERGER OF TWO WORLDS

MISSION= MOON

by **Monica Crivelli**

MOON CALLS EARTH: LOGBOOK - GALACTIC YEAR 2021

"We are a close-knit and integrated Team of Psychologists, Psychotherapists and Neuropsychologists of CENTRO PSICHE & SOMA SRL that have been experimenting for over twenty years, both in the clinical and rehabilitation fields, and in the workplace, organizations, company management, individual and group well-being.

In venturing into projects defined by us as 'systemic-transversal' (ambitious and complex projects, which involve the implementation of the functionality/productivity of a planetary

system, but also the structural design of the same), our team, aboard the PSICHE & SOMA SRL spaceship, came across the planet TERENCE SRL and its satellite PLANIUM SRL (astronomical nomenclature: TGROUP).

It was the solar year 2018, the year in which a close and synergistic intergalactic collaboration began, which embraced ambitious goals, never contemplated before, concerning a real 'Fusion of Worlds'.

Shared goal: the Moon."

GIORNO 1

La metafora dell'orchestra



Nel corso degli anni, nel susseguirsi delle svariate esperienze, con diverse realtà lavorative, abbiamo maturato l'idea che un' **organizzazione aziendale** sia paragonabile, oltre che a un pianeta, a un' **orchestra musicale** (per descrivere le "organizzazioni", tra le varie metafore coniate, spicca quella dell' **orchestra** di Peter Drucker, uno dei maggiori esponenti di *management*).

Perseguire e favorire il benessere in Azienda, quindi, è un'impresa sovrapponibile a quella di un "direttore d'orchestra": in apparenza un lavoro di puro coordinamento, ma, come ben sappiamo, l'apparenza inganna!

Il primo 'direttore d'orchestra' è il capo dell'Azienda, colui che dal vertice può decidere di promuovere il concerto.

Ci vuole coraggio, propositività, una tempra ardente e allo stesso tempo paziente, che si metta in gioco totalmente, in questa avventura priva di esclusione di colpi, di inciampi e di cadute, dalla lunga e ardua preparazione "dietro le quinte".

Un'azienda non è un insieme di macchinari, di uffici, di scaffali o di magazzini. In primo luogo **l'Azienda è un insieme di persone: i musicisti del concerto!** Coloro che muovono gli strumenti e compongono le melodie, nella propria individualità unica e nell'interazione che ne consegue. Ciascuno di noi è una vera e propria risorsa.

Investire sul **personale** è come investire sul benessere dei musicisti e non sugli strumenti musicali, sulle relazioni che intercorrono tra loro e non puramente sul loro curriculum orchestrale. Investire in termini di energia, di tempo e di denaro sulle risorse umane è un **investimento invisibile che mostra i suoi frutti "a lungo termine"**, con la gradualità che caratterizza la natura.

I membri della Banda, come il personale di un'Azienda, sono tutti coinvolti nel perseguimento dell'obiettivo comune: la messa a punto di un "concerto coi fiocchi", da

DAY 1

The Orchestra Metaphor

Over the years, in the succession of various experiences, with different working realities, we have developed the idea that a **company organization** is comparable, as well as a planet, to a **musical orchestra** (to describe the "organizations", among the various metaphors coined, the one of the **orchestra** of Peter Drucker, one of the greatest exponents of management, stands out).

Pursuing and promoting well-being in the Company, therefore, is an undertaking that can be superimposed on that of an "orchestra conductor": apparently a work of pure coordination, but, as we all know, appearances can be deceiving!

The first 'conductor' is the head of the Company, the one who from the top can decide to promote the concert.

It takes courage, proactiveness, an ardent and at the same time patient temperament, which is totally involved, in this adventure with no holds barred, stumbles and falls, with a long and arduous preparation "behind the scenes".

A company is not a set of machinery, offices, shelves or warehouses. First of all, the **Company is a group of people: the musicians of the concert!** Those who move the instruments and compose the melodies, in their own unique individuality and in the interaction that follows. Each of us is a real resource.

Investing in **personnel** is like investing in the well-being of musicians and not in musical instruments, in the relationships that exist between them and not purely on their orchestral curriculum. Investing in terms of energy, time and money in human resources is an **invisible investment that shows its "long-term"** fruits, with the gradualness that characterizes nature.

The members of the Band, like the staff of a company, are all involved in the pursuit of the common goal: the develop-



donare come armoniosa melodia, che investirà le relazioni, si propagherà come le onde sonore nella vita di ciascuno, favorirà le comunicazioni, ottimizzerà la produttività, riducendo malesseri, errori e rischi.

Dirigere un concerto è un lavoro di crescita consapevole, graduale e continuo (a **micro-passi**), di conoscenza e di integrazione reciproca, di arricchimento individuale e di gruppo; è perseguire un comune obiettivo, **al fine di aumentare la produttività aziendale e il benessere individuale**.



GIORNO 2

Progetti aziendali nel panorama interstellare

Allarghiamo il *focus*: nel **panorama internazionale aziendale** si parla sempre più di **progetti di 'Team Building'**. Ma cosa si intende?

Sono progetti con specifiche metodologie nate e sviluppate per lavorare sui gruppi e in particolare sul team di lavoro. Vengono proposte attività mirate che hanno l'obiettivo di migliorare la capacità di lavorare in squadra ('Team Working') e di conseguenza ottimizzare i risultati conseguiti. Negli ultimi anni, sul territorio nazionale, le aziende che richiedono questo intervento stanno crescendo.

Nella visione di **PSICHE & SOMA** il 'Team Building' è pensato come un **progetto di miglioramento continuo** che si fonda su un'analisi dei bisogni dell'azienda richiedente, così da proporre progetti studiati *ad hoc*.

Tra gli obiettivi trasversali spicca l'esigenza di lavorare sulle dinamiche relazionali, migliorandone la comprensione e fornendo strumenti pratici per potenziare le capacità relazionali all'interno dei diversi reparti, nucleo pulsante dell'azienda. Particolare rilievo viene dato all'acquisizione di tecniche di comunicazione efficace che hanno lo scopo di favorire il



ment of a "concert with bows", to be given as a harmonious melody, which will invest relationships, spread like waves sound in everyone's life, it will favor communications, optimize productivity, reducing discomfort, errors and risks.

Conducting a concert is a work of conscious, gradual and continuous growth (in **micro-steps**), of mutual knowledge and integration, of individual and group enrichment; is to pursue a common goal, **in order to increase company productivity and individual well-being**.

DAY 2

Business Projects in the Interstellar Landscape

We broaden the focus: in the **international corporate landscape** there is more and more talk of **'Team Building' projects**. But what is meant?

They are projects with specific methodologies created and developed to work on groups and in particular on the work team.

Targeted activities are proposed that aim to improve the ability to work in a team ('Working Team') and consequently optimize the results achieved. In recent years, on the national territory, the companies that request this intervention are growing.

In the vision of **PSICHE & SOMA**, 'Team Building' is conceived as a **continuous improvement project** that is based on an analysis of the needs of the applicant company, so as to propose *ad hoc* projects.

Among the cross-cutting objectives, the need to work on relational dynamics stands out, improving understanding and providing practical tools to enhance interpersonal skills within the various departments, the core of the company. Particular emphasis is given to

dialogo costruttivo. Le attività proposte hanno la finalità di agevolare un incremento del livello motivazionale lavorativo favorendo la collaborazione in un'ottica di sostegno reciproco.

Fil rouge del 'Team Building' è quello di sostenere le persone coinvolte nell'acquisire consapevolezza rispetto alla propria modalità di funzionamento andando verso un **"io responsabile"**, ovvero un modo di essere pienamente consapevole del proprio stile relazionale. Tale consapevolezza permette, quindi, di diminuire notevolmente le dinamiche di lamento e rimuginio.

Il progetto si articola in incontri di gruppo, ma anche in un formato individuale e di 'Micro-Team' sempre mediati da un esperto. Il 'Micro-Team' consente di lavorare focalizzandosi su problematiche specifiche: difficoltà relazionali, organizzative o operative.

L'intervento è pensato per tutti i livelli dell'azienda e tiene conto delle mansioni e delle specificità di ogni inquadramento favorendo la collaborazione e il confronto.

the acquisition of effective communication techniques that aim to encourage constructive dialogue. The proposed activities are aimed at facilitating an increase in the motivational level of work by promoting collaboration with a view to mutual support.

The common thread of 'Team Building' is to support the people involved in gaining awareness of their own mode of operation by moving towards a **"Responsible Self"**, or a way of being fully aware of their own relational style. This awareness allows, therefore, to considerably decrease the dynamics of complaining and brooding.

The project is divided into group meetings, but also in an individual and 'Micro-Team' format, always mediated by an expert. The 'Micro-Team' allows you to work by focusing on specific issues: relational, organizational or operational difficulties.

The intervention is designed for all levels of the company and takes into account the tasks and specificities of each position, encouraging collaboration and discussion.



GIORNO 3

L'unione fa la forza

Un'azienda, come ogni sistema, è costituita da diversi elementi in relazione tra loro, che condividono uno scopo comune raggiungibile attraverso azioni collettive coordinate. Ciò significa che ciascuna parte è fondamentale per il funzionamento della totalità.

Il prodotto di questo coordinamento sarà una melodia e questa sarà tanto più gradevole quanto più ciascuno si sentirà responsabile del proprio pezzo, svolgendolo al meglio delle proprie capacità.

Questo ci fa comprendere quanto sia importante non solo prestare attenzione al proprio compito e affinare le proprie competenze bensì essere consapevoli che **si è parte di un qualcosa di più grande** che funziona se tutte le parti funzionano.

DAY 3

Unity is Strength

A company, like any system, is made up of different elements in relation to each other, which share a common purpose achievable through coordinated collective actions.

This means that each part is fundamental to the functioning of the whole.

The product of this coordination will be a melody and this will be all the more pleasant the more everyone feels responsible for their piece, performing it to the best of their abilities.

This makes us understand how important it is not only to pay attention to your task and hone your skills but to be aware that **you are part of something bigger** that works if all the parts work.

L'attenzione, dunque, deve essere rivolta sia alle soggettività che al sistema.

Secondo la Psicologia della Gestalt **"Il tutto è diverso dalla somma delle sue parti"**. La totalità, infatti, possiede delle qualità che non si ritroverebbero nelle singole parti prese isolatamente le une dalle altre. Tutto può essere qualcosa in più rispetto alla somma delle parti, ma anche qualcosa in meno della somma degli elementi, ovvero potrebbero esserci dei vincoli che comporterebbero un'inibizione di qualità presenti nelle parti singole.

Se pensiamo, ad esempio, ad una squadra sportiva, essa sarà costituita da un insieme di singoli giocatori, ciascuno con il suo ruolo, il suo talento, i suoi limiti. Per raggiungere l'obiettivo comune, vincere, la somma delle singole qualità degli atleti non basta, è necessario il gioco di squadra ovvero l'intesa, il supporto e la fiducia reciproci, la comunicazione efficace, in sintesi una buona relazione tra i soggetti.

La non equivalenza tra somma delle parti e il tutto sottolinea perciò **l'importanza delle relazioni intercorrenti tra le singolarità.**

La dimensione relazionale gioca un ruolo di rilievo nel funzionamento dell'intero. Inoltre, anche se la specializzazione ha portato molteplici benefici in ambito organizzativo, un'integrazione delle conoscenze e delle competenze potrebbe risultare molto utile e importante, poiché avrebbe delle ripercussioni positive sulla comunicazione e relazione tra reparti e soggetti che si occupano di compiti diversi.

Avere in mente con maggiore chiarezza anche la parte dell'altro permette di capirsi e di confrontarsi mettendo in circolo idee funzionali e innovative.

Integrare i saperi e le competenze significa arricchirsi e crescere come soggetto, implementare i rapporti interpersonali professionali e, al tempo stesso, crescere e migliorare come organizzazione, come orchestra, come squadra.



Attention, therefore, must be paid to both subjectivities and the system.

According to Gestalt Psychology **"The Whole is Different from the Sum of its Parts"**. The totality, in fact, possesses qualities that would not be found in the single parts taken in isolation from each other. Everything can be something more than the sum of the parts, but also something less than the sum of the elements, or there may be constraints that would lead to an inhibition of quality present in the individual parts.

If we think, for example, of a sports team, it will be made up of a set of individual players, each with their role, their talent, their limits. To achieve the common goal, to win, the sum of the individual qualities of the athletes is not enough, team play is necessary, that is, mutual understanding, support and trust, effective communication, in short, a good relationship among the subjects.

The non-equivalence between the sum of the parts and the whole therefore underlines the **importance of the relationships among the singularities.**

The relational dimension plays an important role in the functioning of the whole. In addition, even if the specialization has brought multiple benefits in the organizational field, an integration of knowledge and skills could be very useful and important, since it would have positive repercussions on the communication and relationship between departments and individuals dealing with different tasks.

Having the other side in mind with greater clarity also allows us to understand and compare each other by circulating functional and innovative ideas.

Integrating knowledge and skills means enriching and growing as a subject, implementing professional interpersonal relationships and, at the same time, growing and improving as an organization, as an orchestra, as a team.

GIORNO 4

Risorse umane: un investimento invisibile



Il miglioramento della struttura organizzativa delle aziende rappresenta una delle questioni più studiate dall'attuale Economia e Gestione d'impresa, nonché dalla Psicologia delle Organizzazioni.

I rapidi e sostanziali cambiamenti dell'ambiente esterno, determinati da fenomeni come la globalizzazione dei mercati e il continuo sviluppo di nuove tecnologie, hanno condotto ad una **trasformazione delle variabili che condizionano la competitività delle aziende**.

Quali?

Nel processo di creazione del valore aziendale un ruolo essenziale va attribuito alla gestione delle risorse meno visibili: brevetti, marchi, licenze, **risorse soft** come le competenze professionali e manageriali, la soddisfazione dei clienti, la creazione di una solida rete di collaborazioni, le procedure adottate e tutto quanto si lega al patrimonio di conoscenza di cui l'azienda dispone.

Negli ultimi anni si è diffusa l'idea dell'**azienda** come "**entità ed intelligenza distribuita**": apprendere allo scopo di ampliare il bagaglio di conoscenze (personali e condivise) e, al contempo, viaggiare verso un vantaggio competitivo sostenibile nel lungo termine.

Lo sviluppo delle tecnologie della comunicazione amplifica oggi l'opportunità di valorizzare le conoscenze individuali acquisite e di trasformarle in risorsa collettiva spendibile nella quotidianità da tutta l'organizzazione.

I parametri sui quali focalizzarsi non sono unicamente i livelli di conoscenze raggiunti e la capacità di una puntuale condivisione e diffusione di informazioni, ma riguardano soprattutto l'investimento invisibile nei confronti dei soggetti che le acquisiscono, trasformano e utilizzano: le persone.

DAY 4

Human Resources: an Invisible Investment

Improving the organizational structure of companies is one of the issues most studied by the current Economics and Business Management, as well as by the Psychology of Organizations.

The rapid and substantial changes in the external environment, caused by phenomena such as market globalization and the continuous development of new technologies, have led to a **transformation of the variables that affect the competitiveness of companies**.

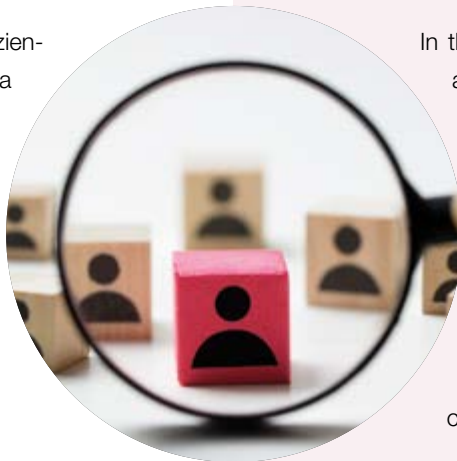
Which ones?

In the process of creating corporate value, an essential role must be attributed to the management of less visible resources: patents, trademarks, licenses, **soft resources** such as professional and managerial skills, customer satisfaction, the creation of a solid network of collaborations, procedures adopted and everything related to the wealth of knowledge available to the company.

In recent years, the idea of the **company** as a "**Distributed Entity and Intelligence**" has spread: learning in order to expand the wealth of knowledge (personal and shared) and, at the same time, travel towards a sustainable competitive advantage in the long term.

The development of communication technologies now amplifies the opportunity to enhance the individual knowledge acquired and transform it into a collective resource that can be spent in everyday life by the whole organization.

The parameters on which to focus are not only the levels of knowledge achieved and the ability to promptly share and disseminate information, but above all concern the invisible investment in the subjects who acquire, transform and use them: people.



"Ogni aspetto dell'attività di un'azienda è determinato dalla competenza, dalla motivazione e dall'efficienza generale della sua organizzazione umana."

(R. Likert, The Human Organization: Its Management and Values, 1967)

Puntare **l'attenzione sulle persone che compongono l'azienda** induce quest'ultima a fondare le strategie di medio-lungo termine su un **processo di miglioramento continuo**, anziché unicamente sui bisogni da soddisfare ora. Partendo dall'analisi delle proprie capacità e focalizzando sulla crescita del personale, si pone attenzione ad una costruzione globale basata su certezze, formazione, implementazione di competenze specifiche (operative, comunicative, individuali).

Il successo di un'impresa si fonda su *expertise* sviluppate in maniera superiore rispetto a quelle dei concorrenti. Le risorse umane costituiscono un *core* difficilmente imitabile: **la conoscenza e il mettersi in gioco a 360°, uniti alla motivazione, generano un 'marchio di fabbrica' distintivo**, declinato in ogni azienda in base alla propria cultura organizzativa.

Questi presupposti, per durare nel tempo, devono essere curati e quanto più diffusi e condivisi, attraverso il coinvolgimento flessibile di tutto il personale e di tutte le funzioni organizzative.

Le commistioni e i confronti orizzontali e verticali sono in grado di generare scambi virtuosi e la possibilità di agire su problemi contingenti confrontando diversi punti di vista ('Focus Group').

La variabile economica critica per le aziende diventa quindi la risorsa umana che, a differenza delle risorse materiali e finanziarie, più probabilmente comuni ai concorrenti in termini di qualità e quantità, rappresenta una potenzialità unica e ineguagliabile.

"Every aspect of a company's business is determined by competence, motivation and from the general efficiency of its human organization."

(R. Likert, The Human Organization: Its Management and Values, 1967)

Focusing **attention on the people who make up the company** leads the latter to base the medium-long term strategies on a **process of continuous improvement**, rather than solely on the needs to be met now.

Starting from the analysis of one's abilities and focusing on staff growth, attention is paid to a global construction based on certainties, training, implementation of specific skills (operational, communicative, individual).

The success of a company is grounded in expertise developed in a way that is superior to that of its competitors. Human resources constitute a core that is difficult to imitate: **knowledge and getting involved at 360°, combined with motivation, generate a distinctive 'trademark'**, declined in each company based on its own organizational culture.

These assumptions, in order to last over time, must be taken care of and disseminated and shared as much as possible, through the flexible involvement of all staff and all organizational functions.

The mixes and horizontal and vertical comparisons are able to generate virtuous exchanges and the ability to act on contingent problems by comparing different points of view ('Focus Group').

The critical economic variable for companies therefore becomes the human resource which, unlike material and financial resources, more likely common to competitors in terms of quality and quantity, represents a unique and unparalleled potential.





GIORNO 5

*“Se vuoi andare veloce, cammina da solo.
Se vuoi andare lontano, cammina insieme”*

Le ricerche degli ultimi anni mostrano, d'altro canto, come l'attuale contesto professionale italiano risulti ancora molto incentrato su un assetto organizzativo e prestazionale individuale.

In un mercato sempre più competitivo questa modalità di operare non è più esaustiva e nasce, quindi, **l'esigenza per molte aziende di iniziare a considerare con consapevolezza le potenzialità di una nuova struttura organizzativa che metta il 'gruppo' al centro del progetto aziendale.**

Considerando tale premessa l'attitudine a lavorare in *team* rappresenta una delle maggiori *soft skills* richieste. Per poter “andare lontano” e raggiungere obiettivi che non si estinguono a breve termine, è fondamentale familiarizzare con il concetto de **“l'unione fa la forza”**, proprio di quei gruppi i cui membri non costituiscono la semplice somma delle parti, ma compongono una vera e propria squadra, strutturata e potente.

Lavorare in gruppo significa entrare a far parte di un organismo coeso dove le persone si fanno portatrici di competenze e qualità personali, interagendo e influenzandosi reciprocamente al fine di raggiungere un obiettivo preciso, comune e concordato.

Affrontare un percorso, personale o lavorativo, consapevoli delle fatiche che questo può comportare assume una valenza diversa se condiviso con qualcuno su cui poter contare. In linea generale fare squadra stimola nelle persone una serie di cambiamenti personali e relazionali: porta ad essere più motivati, meno ansiosi, più intraprendenti, più ricettivi.

Se nei contesti di vita privati e professionali si lavora in gruppo, **l'impegno collettivo diventa fonte di creatività e armonia, la fatica si attenua e, in termini di efficacia, si rende di più, si diventa più tolleranti.**

DAY 5

*“If You Want to Go fast, Walk Alone.
If You Want to Go far, Walk Together”*

Research in recent years shows, on the other hand, how the current Italian professional context is still very much focused on an individual organizational and performance structure.

In an increasingly competitive market, this way of operating is no longer exhaustive and, therefore, **the need arises for many companies to begin to consciously consider the potential of a new organizational structure that puts the 'group' at the center of the corporate project.**

Considering this premise, the ability to work in a team is one of the major soft skills required. In order to “go far” and achieve goals that do not die out in the short term, it is essential to familiarize yourself with the concept of **“Unity is Strength”**, precisely of those groups whose members do not constitute the simple sum of the parts, but make up a real team, structured and powerful.

Working in a group means becoming part of a cohesive body where people become bearers of personal skills and qualities, interacting and influencing each other in order to achieve a precise, common and agreed goal.

Tackling a personal or work path, aware of the hardships that this can entail, takes on a different value if shared with someone you can count on. Generally speaking, teamwork stimulates a series of personal and relational changes in people: it leads to being more motivated, less anxious, more enterprising and more receptive.

If in private and professional life contexts you work in a group, **collective commitment becomes a source of creativity and harmony, fatigue subsides and, in terms of effectiveness, you become more effective, you become more tolerant.**



Sono innumerevoli le difficoltà riscontrabili in un “viaggio condiviso”, prima tra tutti la capacità di definire una corretta distanza relazionale. Per citare Schopenhauer, il **famoso “dilemma del porcospino”** riporta:

“In una fredda giornata d’inverno un gruppo di porcospini decide di stringersi insieme per trovare calore. Ma, man mano che si avvicinano gli uni a gli altri, i porcospini cominciano a pungersi a vicenda. Ecco che allora diventa necessario allontanarsi. Nei giorni a seguire provano a stringersi di nuovo per sopportare meglio il freddo, ma ancora una volta ricominciano a pungersi.”

Con questo breve apologo il filosofo ci aiuta a riflettere sulla complessità del collaborare in gruppo. Saper mantenere la giusta distanza interpersonale o percepire quando è il caso di abbassare “gli aculei” ed avvicinarsi dolcemente, è ciò che consente di non ferirsi l’un l’altro.

Detto ciò si potrebbe allora supporre che un orientamento professionale maggiormente rivolto alla prestazione individuale porterebbe a maggiori benefici, ma in realtà come ben espresso nella prima parte dell’articolo, questa *forma mentis* risulterebbe riduttiva sia per l’individuo in sé, che andrebbe a perdersi quegli aspetti di condivisione, cooperazione, supporto e sostegno, funzionali al raggiungimento degli obiettivi, sia per il contesto professionale che nel lungo periodo non riuscirebbe ad ottenere i risultati sperati.

Riassumendo tutto questo con una metafora sportiva potremmo pensare a quanto sia fondamentale per un team vincente non contare solo sui colpi di genio del singolo campione, ma sulla totalità dei componenti; che ciascuno con le proprie peculiarità mette a disposizione se stesso per il raggiungimento di un obiettivo comune.

E come diceva Alexandre Dumas nel suo famoso romanzo ‘I tre moschettieri’: **Uno per tutti, tutti per uno!**

Questo “viaggio evolutivo” non è semplice e non è immediato: **all’interno di un contesto aziendale si tratta di un investimento energetico che richiede la presenza di ingredienti non semplici da gestire, come: tempo, costanza, determinazione, coraggio e fiducia!** È un cammino fatto di piccolissimi passi, oserei dire “micro-pas-si”! che, con un andamento a spirale, possono condurre ad un “grande volo”.

There are countless difficulties encountered in a “shared journey”, first of all the ability to define a correct relational distance. To quote Schopenhauer, the **famous “Porcupine Dilemma”** reports:

“On a cold winter day, a group of porcupines decide to huddle together to find warmth. But, as they get closer to each other, the porcupines begin to sting each other. Here then it becomes necessary to move away. In the days to follow they try to hug themselves again to better tolerate the cold, but once again they start to sting again.”

With this short apologue, the philosopher helps us to reflect on the complexity of collaborating in a group. Knowing how to maintain the right interpersonal distance or perceive when it is appropriate to lower ‘the quills’ and approach gently, is what allows you not to hurt each other.

Having said this, it could then be assumed that a professional orientation more aimed at individual performance would lead to greater benefits, but in reality, as well expressed in the first part of the article, this mindset would be reductive both for the individual himself, that would lose those aspects of sharing, cooperation, support and help, functional to achieving the objectives, both for the professional context and in the long term would not be able to obtain the desired results.

Summarizing all this with a sport metaphor, we could think of how fundamental it is for a winning team not to rely only on the strokes of genius of the individual champion, but on the totality of the components; which each with its own peculiarities makes available itself to achieve of a common goal.

And as Alexandre Dumas said in his famous novel ‘The Three Musketeers’: **One for All, All for One!**

This “Evolutionary Journey” is not simple and it is not immediate: **within a business context it is an energy investment that requires the presence of ingredients that are not easy to manage, such as: time, perseverance, determination, courage and trust!** It is a journey made up of very small steps, I would dare to say ‘micro-steps’! which, with a spiral trend, can lead to a “Great Flight”.

GIORNO 6

*"Un piccolo passo per l'uomo,
un grande volo per l'umanità"*



Luglio 1969, data storica per l'esplorazione spaziale: il primo uomo ha posato i piedi sul suolo lunare. Un solo passo, di un solo uomo. Tutti sappiamo questo è il punto di svolta della concezione umana sulla realtà che lo circonda; **qualsiasi cosa fino a quel momento reputata impossibile ora diventa possibile!**

E come può un semplice ed unico passo rappresentare un volo così elevato per l'intero genere umano? Per rispondere a questa domanda è fondamentale conoscere il funzionamento di un orologio. Sì, di un semplice orologio analogico, provvisto delle canoniche tre lancette.



DAY 6

*"A Small Step for Man,
a Great Flight for Humanity"*

July 1969, historic date for space exploration: the first man set his feet on the lunar soil. One step, one man. We all know this is the turning point of the human conception on the reality that surrounds it; **anything previously considered impossible now becomes possible!**

And how can a simple and single step represent such a high flight for the entire human race?

To answer this question, it is essential to know how a watch works. Yes, of a simple analog clock, equipped with the canonical three hands.



GIORNO 7

La lancetta dei secondi

Tutti sappiamo che un orologio analogico si compone di tre lancette: quando la lancetta dei minuti compie "un passo", significa che la lancetta dei secondi ne ha compiuti 60! E che quando è la lancetta delle ore a muoversi di un passo, i passi che ha compiuto la lancetta dei secondi ammontano a ben 3.600. Ecco perché "un piccolo passo per l'uomo, è un grande VOLO per l'umanità"

La parola volo rimanda infatti al famoso 'Effetto farfalla', secondo il quale ogni piccola azione, effettuata al fine di raggiungere ciò che sembra irraggiungibile (come la Luna nei primi anni del '900), genera cambiamenti sempre più grandi, che si propagano e si amplificano nel tempo e che permettono di avvicinarsi sempre di più alla meta.



DAY 7

The Second Hand

We all know that an analog watch is made up of three hands: when the minute hand takes 'a step', it means that the second hand has turned 60! And that when the hour hand moves one step, the steps taken by the second hand amount to 3,600.

That's why "a small step for man is a big FLIGHT for humanity"

The word flight in fact refers to the famous 'Butterfly Effect', according to which every little action, carried out in order to reach what seems unattainable (like the Moon in the early 1900s), generates ever greater changes, which propagate and they amplify over time and allow you to get closer and closer to your goal.

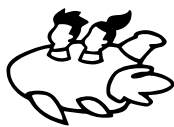
GIORNO 8

"Meta" e "Direzione": due concetti differenti

La meta è un concetto tanto astratto quanto velenoso, che può fuorviare invece che incoraggiare perché altro non è che l'idea di "obiettivo da raggiungere", intrisa di aspettative costruite dalla "mente... che ci mente"!

Se consideriamo, però, la "meta" come uno sprono a dirigerci in una certa direzione, essa ci farà da guida, senza idealizzare e quindi svalutare la "cima della montagna". Questo anche perché la "cima" non esiste: esiste semmai un'evoluzione continua, con un andamento a "spirale", che segue le "dune" della complessa e mutevole realtà, imprevisi ed in-toppi, bivi e vicoli ciechi.

Guardare alla meta in modo sano significa "stare in ogni passo", usarla per seguire la direzione della salita, che è crescita, a contatto con la realtà, con l'energia che in ogni momento abbiamo realmente a disposizione, con gli imprevisi non considerati all'inizio del percorso, imparando da ogni caduta, da ogni passaggio impervio, da ogni sentiero tortuoso e arricchendosi di ogni faticosa tempesta. L'importante è **"puntare alle stelle per arrivare alla Luna"**, consapevoli che ogni micro-passo sprigionerà vortici potenti, che a momento debito favoriranno l'allunaggio!



GIORNO 9

Impariamo dalla storia

Tornando alla storia da cui siamo partiti, possiamo dire che essa non solo ci può insegnare a non ripetere gli stessi errori, ma ci può spingere a perseverare in direzioni risultate proficue.

Nel 1969 il merito dell'allunaggio è stato di Neil Armstrong e di Buzz Aldrin (insieme a Michael Collins, che rimase in orbita lunare).

DAY 8

"Goal" and "Direction": Two Different Concepts

The goal is a concept as abstract as it is poisonous, which can mislead rather than encourage because it is nothing more than the idea of "goal to be achieved", steeped in expectations built by the "mind ... that lies to us"! However,

if we consider the 'goal' as a spur to head in a certain direction, it will guide us, without idealizing and therefore devaluing the "mountain top". This is also because the "summit" does not exist: if anything, there is a continuous evolution, with a "spiral" trend, which follows the "dunes" of the complex and changing reality, unforeseen and hitches, crossroads and dead ends. Looking at the goal in a healthy way means "staying in every step", using it to follow the direction of the climb, which is growth, in contact with reality, with the energy that we really have at our

disposal at all times, with unforeseen events not considered. at the beginning of the path, learning from every fall, from every impervious passage, from every winding path and enriching himself from every tiring storm.

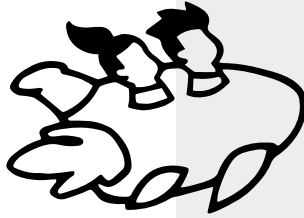
The important thing is to **"Aim for the Stars to Get to the Moon"**, aware that each micro-step will release powerful vortices, which in due course will favor the moon landing!

DAY 9

Let's Learn from History

Returning to the story from which we started, we can say that not only can it teach us not to repeat the same mistakes, but it can push us to persevere in directions that have proved fruitful.

In 1969 the merit of the moon landing went to Neil Armstrong and Buzz Aldrin (along with Michael Collins, who remained in lunar orbit).



Gli Stati Uniti, nella corsa alla conquista della luna, erano ancora molto indietro. Tutto sembrava impossibile, irraggiungibile, ma non si arresero! Proseguirono nell'ardua salita, un micro-passo dietro l'altro: passi invisibili ad occhio nudo, pieni di "contraccolpi" ed inciampi ma carichi di due ingredienti che non possono mancare in queste salite: una grande **forza di volontà** e una grande **cooperazione**.

Quando Kennedy annunciò che entro dieci anni gli USA sarebbero volati sulla luna, il mondo intero rise. Eppure, dodici anni dopo il primo uomo camminava sulla luna.

Iniziò un lungo periodo di riunioni e confronti per progettare l'esplorazione spaziale. Nessuno aveva idea di come si potesse gestire una passeggiata sul suolo lunare, nessuno aveva mai oltrepassato l'atmosfera, non c'erano tute adatte, non esistevano mezzi di comunicazione idonei, nessun razzo era in grado di effettuare un volo di così lunga durata e molto altro ancora...

Per questo parliamo di "volo", perché il programma lunare è la metafora di una "meta" apparentemente lontana o impossibile, ma che, se vissuta come 'direzione' che ci spinge ad evolvere sempre più, diventa una meravigliosa avventura arricchente per l'intera umanità.

La conquista degli strumenti necessari alla realizzazione di questo volo rappresenta i passaggi intermedi, quelli che possiamo definire i **"sotto-obiettivi", indispensabili al compimento di questo grande volo**.

The United States, in the race to conquer the moon, was still far behind. Everything seemed impossible, unattainable, but they didn't give up! They continued on the arduous climb, one micro-step after another: steps invisible to the naked eye, full of "backlashes" and stumbles but loaded with two ingredients that cannot be missing in these climbs: **great willpower** and great **cooperation**.

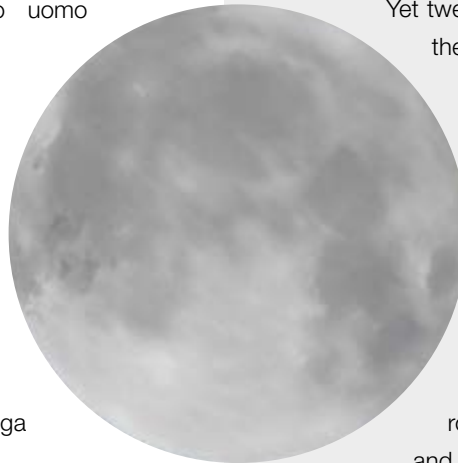
When Kennedy announced that the US would fly to the moon within ten years, the whole world laughed.

Yet twelve years later the first man walked on the moon.

A long period of meetings and discussions began to plan space exploration. No one had any idea how a walk on lunar soil could be managed, no one had ever crossed the atmosphere, there were no suitable suits, there were no suitable means of communication, no rocket was capable of such a long flight and much more....

This is why we speak of "flight", because the lunar program is the metaphor of a "goal" apparently distant or impossible, but which, if experienced as a 'direction' that pushes us to evolve more and more, becomes a wonderful enriching adventure for the whole humanity.

The conquest of the tools necessary for the realization of this flight represents the intermediate steps, those that we can define as the **"sub-objectives", essential for the completion of this great flight**.



GIORNO 10

Come possiamo trasferire il concetto dell'allunaggio all'interno di un contesto aziendale? Come compiere un "grande volo"?

Un grande volo può essere svolto solo mediante un **lavoro intenso**, di tutto il *team* operativo che cammina verso lo stesso obiettivo.

Un grande volo è sempre il risultato di **piccoli passi** sommati tra loro, contemplanti cadute e fallimenti, oltre che gioie e successi.

Un grande volo non si può constatare se non quando si sia concluso l'intero "ciclo dell'orologio", dopo aver proseguito nel cammino come la lancetta dei secondi, con le sue imperterrite determinazione e costanza: in effetti, **solo una volta raggiunta la luna si può osservare la Terra**, rendendoci consapevoli del punto di partenza da cui si è decollati e del punto di atterraggio a cui si è sopraggiunti.

È così che tutto ciò che era impossibile diviene possibile. Ricordiamo che tra i doni lasciati da Armstrong c'è un bastone con un pezzo di stoffa, appartenenti al primo velivolo spaziale dell'umanità (del 1903) a dimostrazione di quanto siamo capaci quando convogliamo le nostre energie in unico obiettivo comune, in un'unione che fa la forza: perché 66 anni dopo la costruzione di quel velivolo, siamo arrivati sulla Luna!

Piccoli passi di ogni membro di un *team* costruiscono un grande volo per tutta la squadra.

Ogni obiettivo raggiunto porta con sé una scia positiva che alimenta sempre più la volontà stessa di continuare. Un'"onda luminosa", gialla come i raggi del sole, che si propagano a macchia d'olio, riscaldando ed illuminando tutto ciò su cui si posano.

Per questo motivo l'abbiamo battezzata '**Yellow Wave**', dall'inconfutabile ed inesauribile potere.

DAY 10

How can We Transfer the Concept of Moon Landing within a Company Context? How to Make a "Great Flight"?

A great flight can only be accomplished through **intense work**, of the whole operations team walking towards the same goal.

A great flight is always the result of **small steps** added together, contemplating falls and failures, as well as joys and successes.



A great flight can only be seen when the entire 'Cycle of the Clock' has ended, after having continued on its journey like the second hand, with its undeterred determination and constancy: in fact, **only once you have reached the moon you can observe the Earth**, making us aware of the starting point from which we took off and the landing point we have reached.

This is how everything that was impossible becomes possible. We recall that among the gifts left by Armstrong there is a stick with a piece of cloth, belonging to humanity's first spacecraft (of 1903), demonstrating how capable we are when we channel our energies into a single common goal, in a ' union that is strength: because 66 years after the construction of that aircraft, we arrived on the Moon!

Small steps of each team member build a great flight for the whole team.

Each goal achieved brings with it a positive trail that feeds more and more the will to continue. A "Bright wave", yellow like the sun's rays, which spread like wildfire, heating and illuminating everything on which they rest.

For this reason we have christened it '**Yellow Wave**', with irrefutable and inexhaustible power.

GIORNO 11

Il potere della 'Yellow Wave' sul posto di lavoro



Di che colore si tinge la vostra mente se pensate al vostro luogo di lavoro?

Questa è la prima domanda che porrei a chiunque si affacciasse, insieme a me, al delicato e complesso tema del benessere lavorativo.

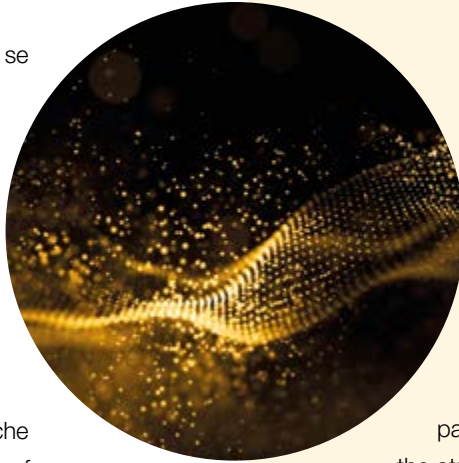
Il **colore** è infatti un elemento fisico-quantistico determinato dalla rifrazione/riflessione della **luce**, che non è altro che **energia**.

Parlo di energia, atomi, particelle che hanno il potere di 'bombardare' l'atmosfera, anzi oserei dire: che creano l'**atmosfera!** Ne forgianno il volto.

E allora insisto sulla domanda: di che colore è il vostro luogo di lavoro e da cosa dipende?

La '**Yellow Wave**' è un'"onda anomala di luce", che porta con sé il colore del sole, dell'allegria, dell'energia benevola! Come un vortice, travolge tutto sul suo percorso e, a catena, raggiunge ogni cosa, persona, angolo più buio, risolvendolo dai pesi e dalle ombre di cui era schiavo.

Avete presente "l'**Effetto domino**"? e "l'**Effetto boomerang**"? o ancora meglio: "l'**Effetto farfalla**"?



DAY 11

The Power of the 'Yellow Wave' in the Workplace

What color does your mind dye when you think about your workplace?

This is the first question I would like to ask anyone who faces, with me, the delicate and complex issue of work well-being.

Color is in fact a quantum-physical element determined by the refraction/reflection of **light**, which is nothing but **energy**. I am talking about energy, atoms,

particles that have the power to 'bombard'

the atmosphere, indeed I would say: that create the **atmosphere!** They forge its face.

So I insist on the question: what color is your workplace and what does it depend on?

The '**Yellow Wave**' is an "anomalous wave of light", which brings with it the color of the sun, of happiness, of benevolent energy!

Like a vortex, it overwhelms everything in its path and, in a chain, reaches every thing, person, darkest corner, lifting it from the weights and shadows to which it was a slave.

Do you know the "**Domino Effect**"? and the "**Boomerang Effect**"? or even better: the "**Butterfly Effect**"?



GIORNO 12

La ricetta della 'Yellow Wave'

Ciascuno può trovare la propria! E portare il preparato sul luogo di lavoro, offrendola a colleghi e stagisti, ai propri capi o ai propri dipendenti. È semplice! Basta studiare la ricetta che si confà di più ai nostri gusti.

L'**ingrediente segreto** della ricetta ve lo svelo io: un **sorriso**.



DAY 12

The 'Yellow Wave' Recipe

Everyone can find their own! And bring the preparation to the workplace, offering it to colleagues and interns, to their bosses or to their employees. Is simple! Just study the recipe that best suits our tastes.

I'll tell you the **secret ingredient** of the recipe: a **smile**.

Un sorriso offerto con gli occhi, con le mani, con una parola gentile, con un atteggiamento di apertura e di curiosità verso il prossimo. È così semplice che pensiamo spesso sia trascurabile. Come tutte le cose **semplici** e piccole... **piccole ma essenziali!**

Risiede proprio lì il **segreto**, cui i pochi consapevoli riescono ad accedere, con **costanza** e **perseveranza**. Come quel pizzico di sale nella torta: è così semplice che appare banale o trascurabile ma ha il potere di cambiare tutto! E allora proviamo ad affidarci al potere di un sorriso e a diventare cuochi di "energia positiva" che si amplifica intorno a noi. Perché goccia dopo goccia, si illumina l'oceano!



GIORNO 13

P.S. Attenti alle regole

Offrire una "goccia Yellow" non costa nulla e possiamo offrirla a chiunque passi. Non vale aspettare che qualcuno ci anticipi, che qualcuno lo faccia per primo! Così come non vale pensare che non ne valga la pena.

La prima regola dell'Onda Gialla riporta: "sono io la lancetta dei secondi del mio orologio"; se il movimento non parte da me, il mio orologio non si sbloccherà mai. **La seconda dice: "non esiste futuro senza presente";** tutto si gioca adesso. Non impegna nessun "tempo" aggiungere alla torta quel pizzico di sale ma stupisce tanto.

"Ma lo stupore è per chi sa osservare in profondità: l'essenziale è invisibile agli occhi"

(Antoine de Saint-Exupéry)

...ma **l'effetto farfalla è visibile e tangibile: nel bene e nel male.**

"Si dice che il minimo battito d'ali di una farfalla sia in grado di provocare un uragano dall'altra parte del mondo".

(Frases ispirate da uno dei racconti di Ray Branbury, Rumore di tuono, 1052)

A smile offered with the eyes, with the hands, with a kind word, with an attitude of openness and curiosity towards others. It's so simple that we often think it's negligible.

Like all small and **simple** things ... **small but essential!**

There lies the **secret**, which the few who are aware are able to access, with **constancy** and **perseverance**.

Like that pinch of salt in the cake: it is so simple that it appears trivial or negligible but it has the power to change everything!

So let's try to rely on the power of a smile and become cooks of "positive energy" that amplifies around us.

Because drop by drop, the ocean lights up!

DAY 13

P.S. Pay Attention to the Rules

Offering a "Yellow Drop" costs nothing and we can offer it to anyone who passes by. It is not worth waiting for someone to advance us, for someone to do it first! Just as it is not worth thinking that it is not worth it. **The first**

rule of the Yellow Wave states: "I am the Second Hand of my Watch"; if the movement doesn't start with me, my watch will never unlock. **The second says:**

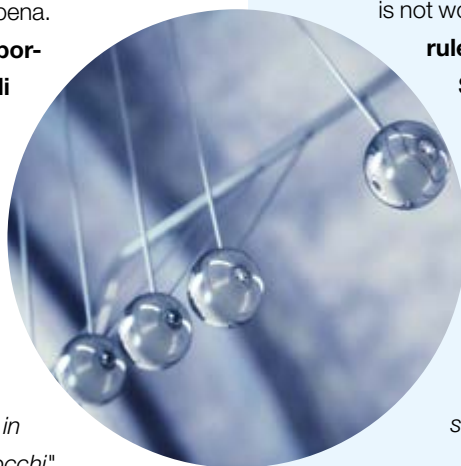
"There is no Future without a Present"; everything is played now. It does not take any "time" to add that pinch of salt to the cake but it amazes a lot. *"But the amazement is for those who know how to observe in depth: the essential is invisible to the eye"*

(Antoine de Saint-Exupéry)

...but **the butterfly effect is visible and tangible: for better or for worse.**

"It is said that the slightest flapping of a butterfly's wings is capable of causing a hurricane on the other side of the world".

(Sentence inspired by one of Ray Branbury's short stories, Noise of Thunder, 1052)



GIORNO 14

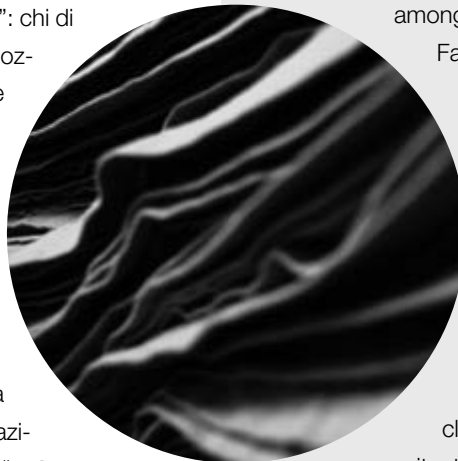
*Un passo "dietro le quinte":
alla scoperta della 'Black Wave'*



La 'Yellow Wave' è dunque una concatenazione di eventi positivi, che ci può accompagnare nel corso delle nostre giornate.

Ma facciamo un passo "**dietro le quinte**": chi di noi è consapevole della 'nube nera fantozziana' (o meglio detta '**Black Wave**') che noi stessi produciamo e che ci avvolge nelle nostre giornate?

L'incessante "**lamento**" che spesso ci accompagna nella quotidianità è un ingrediente fondamentale per la ricetta della 'Black Wave': **disperde le nostre energie** e inquina l'aria che ci circonda, proprio come una nube nera capace di contaminare le persone, le situazioni, gli eventi... ed è subito tempesta! Si "**auto-nutre**" in un circolo vizioso che ha avuto la sua origine proprio nella nostra persona e che continua a ritornarci indietro come un **boomerang** con "**effetto domino**".



DAY 14

*A Step "Behind the Scenes":
Discovering the 'Black Wave'*

The 'Yellow Wave' is therefore a chain of positive events, which can accompany us throughout our days.

But let us take a step "**Behind the Scenes**": who among us is aware of the "Black Cloud of Fantozzi" (or better known as the '**Black Wave**') that we ourselves produce and that envelops us in our days?

The incessant "**Lament**" that often accompanies us in everyday life is a fundamental ingredient for the 'Black Wave' recipe: it **disperses our energies** and contaminates the air that surrounds us, just like a black cloud capable of contaminating people, situations, events ... and it is immediately storm! It "**self-feeds**" in a vicious circle that had its origin in our person and that keeps coming back to us like a **boomerang** with a "**Domino Effect**".

GIORNO 15

Alias: il Potere è dentro di noi

Spezzare questa catena, che toglie ossigeno a noi e alle persone che circondano può essere semplice: basta un piccolo gesto ogni mattina, basta un sorriso.

Basta un saluto "sentito", basta un momento di "presenza nel qui e ora", un piccolo spazio che possiamo ritagliare al marasma dei lamenti, all'inesorabilità dei rimuginii in



DAY 15

Alias: The Power Is within Us

Breaking this chain, which takes away oxygen from us and the people around us, can be simple: a small gesture every morning is enough, a smile is enough.

A "heartfelt" greeting is enough, a moment of "presence in the here and now" is enough, a small space that we can cut out to the chaos of complaints, to the inexorability of

cui incappa la nostra mente e che non ci permettono di "esserci", di accorgerci del potere che abbiamo nel produrre intorno a noi un'energia positiva che illuminerebbe ciò che ci sta intorno. La catena che si produce nella 'Yellow Wave' ha un andamento a spirale, continua perciò a tornarci indietro, oltre ad amplificarsi nel mondo!

Siamo noi a scegliere il "colore" del nostro cielo.

Se gli eventi della nostra giornata sono stati "neri", abbiamo il potere di non alimentare quel buio attraverso piccoli gesti quotidiani di colore "giallo", come il sole!
Non vi è dubbio alcuno che si amplificherà l'energia positiva che ci circonda, aumentando la probabilità che le persone siano più gentili con noi, o più inclini a favorirci occasioni luminose.

Non avete idea del potere che contenete dentro di voi! Non avete idea del potere che detiene un'onda gialla: **ciascuna "goccia gialla" contribuirà a costruire l'oceano della positività**, che produrrà a catena altrettanta positività... una vera onda anomala di luce!

Un vostro piccolissimo gesto "giallo" può trasformarsi in un grandissimo nucleo solare, che carbuca luce e positività. Siete i responsabili del colore del vostro cielo, gli artefici del vostro destino. Non "subite" il buio: scegliete di creare la luce! Non crogiolatevi nella *comfort zone* dei lamenti passivi, ma attivatevi perché "Il vero coraggio sta nell'**accettare ciò che non si può cambiare e cambiare ciò che si può cambiare.**"

PASSO E CHIUDO

brooding that our mind runs into and that do not allow us to "be there", to realize the power we have in producing a positive energy around us that would illuminate what is around us. world!

We choose the "color" of our sky.

If the events of our day were "black", we have the power not to feed that darkness through small daily gestures of "yellow" color, like the sun!

There is no doubt that the positive energy that surrounds us will be amplified, increasing the likelihood that people are kinder to us, or more inclined to favor bright occasions for us.

You have no idea of the power you hold within you! You have no idea of the power that a yellow wave holds: **each "Yellow Drop" will help build the ocean of positivity**, which will chain as much positivity ... a true tidal wave of light!

A very small 'yellow' gesture of yours can transform itself into a very large solar core, which fuels light and positivity.

You are responsible for the color of your sky, the architects of your destiny. Do not "suffer" the darkness: choose to create the light! Do not bask in the comfort zone of passive moans, but get active because "True courage lies in **accepting what cannot be changed and changing what can be changed.**"

OVER AND OUT

