

Gian Carlo Cocco

# Life Management

Manuale per la ricerca del benessere  
tramite l'equilibrio tra vita professionale  
e vita privata

MANAGEMENT

FrancoAngeli

TOOLS

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



# MANAGEMENT

# TOOLS

*Visioni, esperienze, metodologie per potenziare competenze e capacità: proprie e dei collaboratori*

---

Erede della storica collana *Formazione permanente* (che ha accompagnato per oltre quarant'anni la crescita della cultura di management in Italia), *Management Tools* offre a tutti i professional (e agli imprenditori) testi precisi, puntuali, agili e innovativi. Scritti appositamente da consulenti qualificati, i volumi affrontano tutte le aree e i temi di rilievo per valorizzare le competenze e indirizzare al successo le organizzazioni.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

Gian Carlo Cocco

# Life Management

Manuale per la ricerca del benessere  
tramite l'equilibrio tra vita professionale  
e vita privata

 FrancoAngeli

TOOLS

Progetto grafico di copertina di Elena Pellegrini

Copyright © 2017 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it)*

---

# Indice

<b>Premessa, guida alla lettura e ringraziamenti</b>	pag.	9
<b>1. Alcune riflessioni sulla ricomposizione tra vita lavorativa e vita privata</b>	»	11
<b>2. Le leve per la soddisfazione professionale e la serenità personale</b>	»	17
<b>3. La definizione delle “reali priorità” e il piano organico d’azione</b>	»	27
1. Strumenti e supporti per la definizione del progetto di vita	»	35
<b>4. Valorizzare il proprio bagaglio emozionale</b>	»	41
1. I sistemi emozionali primari	»	42
1.1. Il sistema della ricerca (neurotrasmettitore chiave: la dopamina)	»	44
1.2. Il sistema del desiderio sessuale (neurotrasmettitori chiave: l’ossitocina, il testosterone e gli estrogeni)	»	46
1.3. Il sistema della cura (neurotrasmettitori chiave: l’ossitocina e gli oppioidi endogeni)	»	47
1.4. Il sistema della sofferenza/panico (neurotrasmettitori chiave: il cortisolo e la corticotropina)	»	48

1.5. Il sistema del gioco (neurotrasmettitore chiave: le endorfine)	pag.	49
1.6. Il sistema della paura (neurotrasmettitore chiave: l'adrenalina, per la fuga)	»	50
1.7. Il sistema della collera (neurotrasmettitore chiave: l'adrenalina per l'attacco e il testosterone)	»	50
2. Il cervello enterico	»	51
3. I marcatori somatici	»	53
4. L'universalità delle emozioni	»	53
5. La correlazione tra sistemi emozionali e sistemi cognitivi	»	54
6. Dalle emozioni negative alle emozioni positive	»	58
7. Trasformare le emozioni da ostacolo ad alleato	»	62
<b>5. Comprendere e limitare gli effetti delle trappole mentali e dei processi di autoinganno e inganno</b>	»	67
1. Le caratteristiche dei processi di autoinganno	»	67
2. Intelligenze multiple e trappole mentali	»	72
3. Dalle trappole mentali ai processi di inganno	»	73
<b>6. Dire di no a se stessi e agli altri per vivere e far vivere meglio</b>	»	79
1. Valorizzare le priorità	»	79
2. I vantaggi del NO	»	83
<b>7. La funzione terapeutica dell'umorismo e dell'ironia</b>	»	91
<b>8. La contrapposizione tra sfortuna (propria) e fortuna (altri)</b>	»	99
<b>9. Superstizione, incertezza del futuro e riti propiziatori</b>	»	107
<b>10. Vivere la provvisorietà e la caducità come un'avventura</b>	»	115
<b>11. Presente e futuro del <i>work life balance</i></b>	»	127
1. ATM di Milano	»	128
2. Prima Comunicazione e Prima Ricerca & Sviluppo	»	130
3. IntesaSanPaolo	»	133
4. Tetrapak	»	138
5. Martur Italy	»	139
6. Un sintetico panorama di aziende	»	141
7. Pro e contro il <i>work life balance</i>	»	144

<b>12. Oltre in confini classici del <i>work life balance</i></b>	pag. 147
<b>Un ricordo</b>	» 157
<b>Bibliografia</b>	» 159



---

## Premessa, guida alla lettura e ringraziamenti

Nel giugno del 2007, con il CFMT (Centro di Formazione del Management del Terziario) ho lanciato un workshop intitolato: “Dal time management al life management: le leve per conciliare la soddisfazione professionale con la serenità personale”.

L’iniziativa ha avuto un lusinghiero successo di partecipazione e gradimento in tutta Italia: ad oggi quasi un migliaio di manager hanno frequentato il workshop, a dimostrazione del diffuso interesse che questa tematica solleva nelle persone impegnate in attività lavorative sempre più frenetiche.

L’idea di questo libro è nata proprio sull’onda del riscontro positivo e dell’elevata attenzione verso la ricerca dell’equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Lo scopo è di proporre un quadro organico sul tema e, soprattutto, fornire un riferimento, una guida per raggiungere un maggiore benessere nel corso dell’esistenza.

Del workshop abbiamo mantenuto alcuni documenti destinati a fornire spunti di riflessione e sistematizzazione (cinque schede di riflessione, due questionari e tre “buste del filosofo”, così chiamate perché sono progressivamente consegnate all’interno di tre buste). Nei primi due capitoli, infatti, vengono proposti questi ausili: in particolare, le schede di riflessione per guidare verso la chiarificazione del proprio “progetto di vita”. Ovviamente, un conto è impiegare queste schede in sede di attività di gruppo basata su interscambi facili e stimolanti, e un conto è utilizzarle a supporto di una lettura. Il nostro suggerimento per riuscire a coinvolgersi in modo concreto, rapido ed efficace è di utilizzare questi supporti come uno stimolante gioco, un esercizio per fare il punto sugli aspetti fondamentali della propria esistenza. Questa operazione può essere svolta autonomamente, come un processo di riflessione interiore, o coinvolgendo una persona di fiducia che possa consentire un rispecchiamento e un confronto.

I restanti capitoli hanno una struttura monografica e disegnano un percorso di approfondimento su argomenti chiave che rappresentano spunti di

riflessione su vari aspetti della vita lavorativa e privata. Possono essere utilizzati come suggerimenti per rendere l'esistenza meno soggetta ad inconvenienti e dannose distrazioni e, quindi, più serena e gradevole. Per quanto riguarda questa nuova edizione abbiamo aggiunto il capitolo 11 sulla diffusione attuale e sul futuro del *work life balance* in ambito organizzativo, e il capitolo 12 su ulteriori suggerimenti per sperimentare autonomamente il percorso di *work life management*. I capitoli preesistenti sono stati aggiornati e, in parte, ampliati.

La finalità è di aiutare a sviluppare il proprio potenziale positivo per incrementare il livello di benessere e il gusto della vita. Vengono fornite indicazioni per impiegare meglio le proprie risorse razionali ed emozionali e sdrammatizzare le difficoltà quotidiane. Lunghi dal presentarsi come ricette generali, sono semplici contributi che ciascun lettore potrà utilizzare in relazione alla propria straordinaria unicità.

Nella precedente edizione ho rivolto un ringraziamento per il contributo critico e stimolante che ha arricchito i contenuti di questo libro in modo significativo a Ettore Cibelli, Riccardo Cocco, Beppe Cristoferi, Fernanda Di Napoli, Patrizia Ebrille, Raffaella Pederneschi, Eleonora Peris, Maria Luisa Villa. In particolare, ho il piacere di sottolineare il contributo puntuale e rilevante dell'amico Carlo Pettinelli che ha fornito suggerimenti preziosi e innumerevoli spunti di miglioramento e affinamento. Un ringraziamento va anche a Laura Scio per la stesura intelligente ed efficace del libro.

Per questa nuova edizione il ringraziamento va a Marco Gualmini, Chiara Luzi, Andrea Martone, Paola Onofri, Ugo Perugini, Fabio Poma, Andrea Segrini, Emanuela Turotti e nuovamente alla preziosa Laura Scio.

# 1

## Alcune riflessioni sulla ricomposizione manageriale

*Non si possono aggiungere giorni alla vita,  
ma si può aggiungere vita ai giorni.*

Le imprese attuali si caratterizzano sempre più per la febbrile ricerca di risultati e per il diffondersi di una vera e propria tirannia dell'urgenza. Le giornate lavorative dei manager e dei professionisti si caratterizzano per una continua tensione finalizzata a dare riscontro ad una gamma di priorità estremamente ampia, indistinguibile e, talvolta, ingestibile. Tutto si presenta contemporaneamente importante e urgente.

Nella mente degli operatori aziendali spesso la speranza e la fiducia vengono incrinata da un diffuso timore del futuro che genera una sottile ma pervasiva ansia.

Nelle organizzazioni protette e garantite non si prova frenesia, bensì altri disagi quali: insoddisfazione, incomprensione, indifferenza, egoismo, vittimismo (accompagnati, purtroppo, da furbizia e menefreghismo). Questi disagi si riflettono spesso, nel nostro Paese, sugli utenti dei servizi pubblici erogati dalle imprese.

La risposta a queste minacce non può provenire solo da nuove e sofisticate tecniche manageriali. Occorre una vera e propria nuova filosofia manageriale in grado di sostituire il "time management" con il "life management": ottenere gli stessi risultati passando da un approccio non selettivo, in prevalenza quantitativo, ad un approccio intelligentemente focalizzato, in prevalenza qualitativo.

Questa nuova filosofia manageriale propugna la ricomposizione del manager e del professionista come persone in grado di amalgamare le aree fondamentali della propria esistenza (lavoro, interessi, vita privata, affetti, impegno sociale, ecc.) in una visione olistica e in un disegno organico.

Viceversa, sacrificando vita privata, affetti, divertimento e finalità etiche, un manager e un professionista finisce per contrapporre la vita professionale al resto della sua esistenza. Non c'è dubbio che la vita lavorativa sia al cen-

tro del cosmo umano del manager e del professionista, ma proprio per questo deve essere alimentata dalle altre componenti della sua esistenza ed essere in sintonia con esse.

I manager e i professionisti, infatti, non possono ottimizzare a oltranza solo il loro ruolo lavorativo: una strategia estrema di questo tipo porta ad un eccesso che facilmente può originare squilibrio, alienazione e stress.

La nuova filosofia manageriale propone:

1. la decelerazione non come semplice rallentamento produttivo, ma come ricomposizione organica in grado di consentire il recupero di spazi di riflessione strategica e tattica in grado di convogliare le proprie energie in modo più mirato (lo slogan utilizzabile è: più qualità e meno quantità per lavorare meglio e ottenere ciò che conta realmente);
2. la produzione di risultati nell'ambito lavorativo, non più a scapito della vita privata, ma traendo linfa, energia e stimoli dalla vita privata;
3. un mutamento nel modo di pensare e di affrontare le sfide del lavoro insieme a quelle personali, basato sul paradigma della focalizzazione su ciò che conta davvero, cioè sulle priorità fondamentali che emergono da un'attenta e appropriata valutazione della propria esistenza;
4. un ruolo manageriale o professionale in grado di evitare la schizofrenia della contrapposizione tra vita lavorativa da un lato, e quella privata, affettiva e spirituale dall'altro lato;
5. un percorso in grado di gettare le fondamenta di una filosofia manageriale costruita a misura personale, rifuggendo la solitudine difensiva e valorizzando il continuo arricchente interscambio.

Si tratta, in sostanza, di stabilire e di puntare, sia nella vita lavorativa, sia nella vita privata, su ciò che conta davvero e concentrarvi la maggior parte delle proprie energie.

Per introdurre il tema del life management possiamo riflettere su un'esperienza diffusa che i lettori hanno certamente vissuto. Sarà capitato che in una giornata di normale lavoro vi fosse la necessità di abbandonare in anticipo la propria attività per esempio alle ore 15,00, per onorare un importante impegno personale o familiare (una visita medica, una seduta dal dentista, un incontro con un notaio, ecc.).

Ebbene, ripercorrendo con una moviola mentale quella giornata di lavoro ridotta, sicuramente emergerà che, pur nella contrazione dei tempi, la produttività è stata particolarmente elevata, se non addirittura superiore alla media di giornate di lavoro talvolta trascinate fino a sera. Perché? Perché la focalizzazione e la concentrazione con la quale noi l'abbiamo impostata sono state capaci, paradossalmente, di creare le condizioni ottimali per conciliare attività lavorativa ed esigenze private.

Questo esempio di vita vissuta rappresenta la metafora di tutto il libro. Mettendo a disposizione un patrimonio di tempo ridotto, il livello

di attenzione e di controllo si eleva orientando le energie sulle reali priorità.

Attualmente molte forme di attività lavorativa non richiedono più una presenza continuativa e applicativa (come operare in una catena di montaggio o rispondere a un centralino). In proposito economisti e studiosi di organizzazione aziendale hanno teorizzato la figura dei *knowledge workers*, dei lavoratori della conoscenza. Innumerevoli forme di attività lavorativa richiedono un impegno non solo applicativo, ma anche intellettuale; richiedono di impiegare in modo efficace determinate conoscenze che vanno sistematicamente aggiornate. Questa modalità di lavorare travalica l'arcaica forma di ripartizione tra lavoro e riposo. Il cervello di un lavoratore della conoscenza non riposa mai. Idee, soluzioni, proposte e innovazioni emergono spesso nella mente quando non si è fisicamente al lavoro: guidando l'automobile, facendosi la barba, truccandosi, facendo la doccia, durante un weekend. Il rituale del timbrare il cartellino in entrata e in uscita non delimita più la differenza tra impegno lavorativo e vita privata, soprattutto per le figure più complesse. La necessità della presenza sul luogo di lavoro o presso i clienti richiedono ancora una certa continuità, ma quello che è importante è il superamento della necessità della dilatazione della presenza sul lavoro come fondamentale leva di produttività e conseguente apprezzamento. Nelle culture burocratiche e negli ambienti organizzativi, ancora fortemente condizionati dalle forme di produzione industriale, la presenza sul lavoro è sinonimo di produttività e di conseguente merito. In molte culture organizzative questo fenomeno ha originato la "sindrome della presenza": più sei presente al lavoro più dimostri che stai lavorando bene.

È innegabile che per molte attività le ore di lavoro sono direttamente correlate alle operazioni e ai risultati che occorre ottenere. Le formule politiche della progressiva e generalizzata riduzione dell'orario di lavoro, basate sullo slogan "lavorare meno per lavorare tutti", sono fallite alla prova dei fatti. Ma c'è un limite oltre il quale le ore passate al lavoro sono inutili. Nelle culture anglosassone e scandinava, a differenza di quella italiana, normalmente si inizia a lavorare alle otto del mattino e, salvo casi oggettivamente necessari, si termina alle cinque del pomeriggio. Per tutti, operai e manager. È questo il modello a cui occorre ispirarsi per riequilibrare il rapporto tra vita lavorativa e vita privata. Una continua invasione della vita lavorativa nella vita privata aumenta la quantità di ore lavorate, ma non necessariamente aumenta la produttività, soprattutto quando questa non deriva da operazioni meccaniche.

Una ragionevole limitazione del tempo di lavoro costringe ad essere più focalizzati, meno dispersivi e a sostituire la quantità con la qualità. Nell'impegno operativo costante faticano ad emergere percorsi innovativi che scaturiscono, invece, nei momenti di pausa, di distacco, di riflessione e nell'interruzione del tran tran quotidiano.

Consentire a se stessi (e ai propri collaboratori) di non essere ostaggio dell'attività lavorativa, lasciando spazi di libertà, è un timore che, una volta superato, origina migliori risultati e persone più serene.

Nel 1935, il filosofo Bertrand Russell scrisse un breve saggio dal titolo *Elogio dell'ozio*, che anticipava le recenti teorie sui vantaggi del rallentamento intelligente nei confronti del ritmo frenetico dell'esistenza attuale. Secondo Russell la società moderna è così complessa che le persone hanno bisogno di riflettere con calma per risolvere i problemi che la stessa crea. Pensare che tutto debba essere fatto in vista di qualcosa e non come fine a se stesso, costringe in una gabbia di opprimente produttività che restringe gli orizzonti. Vivere nell'ozio è distruttivo, ma utilizzare salutari momenti di ozio nel corso dei giorni è una necessità emozionale e di pensiero che, se praticata, produce effetti positivi. La condizione di ozio consente alla mente umana (che in ozio non è mai) di esprimere meglio le sue potenzialità.

Prima di procedere nella lettura dei prossimi capitoli è utile compilare il questionario n. 1 che può fornire utili spunti e suggerimenti.

Il consiglio che forniamo ai nostri lettori è di compilare tutte le schede e questionari proposti nei capitoli seguenti 2 e 3 e riflettere sugli stimoli che propongono per trarne utili e applicabili indicazioni. Se questa modalità appare troppo impegnativa proponiamo almeno di svolgere una lettura dei materiali. Lettura utile ad approfondire i contributi proposti negli altri capitoli.

**Questionario n. 1**  
**15 quesiti preliminari**

		<b>Sì</b>	<b>NO</b>
1.	Sei interessato agli orientamenti della tua vita e a ciò che ti sta accadendo?		
2.	Ci tieni a capire meglio chi sei?		
3.	Ti chiedi talvolta perché pensi, senti e agisci in un certo modo?		
4.	Ti interessa comprendere se e a che livello hai il controllo della tua vita?		
5.	Ti interessa esplorare soluzioni pratiche per migliorare la qualità delle tue decisioni?		
6.	Ti chiedi ogni tanto perché le persone che frequenti si comportano come si comportano?		
7.	Ti piacerebbe conoscere meglio le tue risorse personali?		
8.	Ci sono aspetti della tua vita che ti danno fastidio?		
9.	Sei disposto a mettere in discussione gli assunti base su cui si fonda la tua vita?		
10.	Trovi difficile comprendere i tuoi sentimenti e le tue emozioni?		
11.	Ti piacerebbe avere il pieno controllo della tua vita?		
12.	Ritieni che la tua vita lavorativa dovrebbe essere più ricca di significato e di soddisfazioni?		
13.	Hai difficoltà ad equilibrare in modo soddisfacente la tua vita lavorativa e privata?		
14.	Sei spesso coinvolto in attività più o meno necessarie, ma né piacevoli né gratificanti?		
15.	Fai fatica a coltivare i tuoi hobby, i tuoi interessi personali e le tue passioni?		

**Se hai risposto no alla maggior parte delle domande, chiediti se sei stato pienamente sincero con te stesso...**



## 2

# Le leve per la soddisfazione professionale e la serenità personale

*È facile convertire gli altri.  
Difficile è convertire se stessi.*

Oscar Wilde

Questo capitolo e il prossimo hanno i seguenti obiettivi:

- offrire elementi di riflessione, criteri di analisi e metodi di lavoro per svincolarsi dalla tirannia dell'urgenza e dalla pressione indistinta su una vasta e indifferenziata serie di risultati accompagnata dal timore del futuro;
- definire modalità concrete e applicabili per superare la contrapposizione tra vita lavorativa e il resto della propria esistenza;
- proporre una nuova visione in grado di conciliare, nei limiti del possibile, il proprio ruolo professionale con tutte le aree della propria esistenza in un disegno organico in grado di favorire un progetto di vita soddisfacente.

Le leve fondamentali per raggiungere la soddisfazione professionale e la serenità personale possono essere rappresentate in una sequenza coerente che permette di esplicitare il nostro progetto di vita.

1. Il primo passo da compiere consiste nell'*osservare e comprendere se stessi tramite i ruoli che interpretiamo nei vari ambiti della nostra vita*, in modo rinnovato e originale.

I ruoli che una persona interpreta nelle varie circostanze della propria esistenza originano negli interlocutori aspettative di comportamento. Alcuni ruoli, come ad esempio quello di genitore, oltre alle aspettative di comportamento da parte dei diretti interlocutori, cioè i figli, comportano anche obblighi che non possono essere evitati, senza conseguenze civili, penali e morali. Ogni persona, nel corso della propria vita, interpreta moltissimi ruoli sia di natura privata, sia di natura sociale, sia di natura professionale, sia di natura istituzionale. Non tutti i ruoli, ovviamente, si equivalgono per importanza e difficoltà: alcuni sono fondamentali, altri sono marginali; alcuni sono permanenti o comunque duraturi, altri sono temporanei. Una sintetica elencazione dei ruoli fondamentali che interpretiamo può consentire un'utile analisi dei vincoli e delle aspettative ai

quali dobbiamo prioritariamente far fronte. Evidenziare i ruoli fondamentali interpretati consente anche di renderli più chiari superando la modalità automatica di interpretarli quotidianamente. I ruoli chiave interpretati e condivisi originano i bisogni autentici. Non si tratta, infatti, di evidenziare ed elencare gli innumerevoli bisogni che una persona può avvertire. Tra l'altro, i bisogni sono espressioni dinamiche che emergono e scompaiono o si attenuano in un incessante ciclo di spinte e soddisfazioni. Non vogliamo nemmeno richiamare la complessa teoria dei bisogni, a cavallo tra due discipline molto dibattute: la psicologia e l'economia. Intendiamo riferirci ai bisogni che derivano dai principali ruoli interpretati e che si presentano spesso duraturi. Si tratta di quei bisogni che assumiamo come molto importanti, e che possiamo definire autentici: hanno tutte le caratteristiche dei doveri, ma sono pienamente condivisi e gratificanti. I bisogni autentici, una volta soddisfatti, generano una sensazione positiva o addirittura possono fornire un senso di benessere.

Per valutare i nostri ruoli i passaggi da seguire (illustrati nella scheda di riflessione n. 1) sono i seguenti:

- 1.1. enucleare i ruoli fondamentali che interpretiamo nella nostra vita;
- 1.2. scegliere i due ruoli ritenuti più importanti: possibilmente uno lavorativo e uno privato;
- 1.3. definire il livello di efficacia di ciascuno di questi due ruoli (cioè quanto efficacemente li interpretiamo);
- 1.4. enucleare i bisogni autentici che questi due ruoli originano.

Il fine di questa analisi è percepire e comprendere la nostra unicità per scoprire chi realmente siamo e identificare quello che è veramente importante per noi.

2. Il secondo passo consiste nel *definire i nostri valori fondamentali*, ciò che riteniamo essere di più elevata importanza e di più elevato interesse per noi. I nostri valori rappresentano ciò che è realmente significativo per noi, ciò che guida (o, se siamo confusi, ciò che dovrebbe guidare) le nostre azioni. È importante definire i nostri valori in modo chiaro e netto, perché la vita quotidiana tende ad offuscarli e a sostituirli con desideri e bisogni compensatori. Con una frase ad effetto possiamo dire che in relazione ai normali bisogni avvertiamo la mancanza, in relazione ai valori sentiamo la presenza. Se non rispettiamo i nostri valori è difficile essere in armonia con noi stessi. I valori discendono, in qualche modo, dai principi, ma sono più personali, diretti e tangibili. Può essere utile definire i propri valori partendo dai principi a cui aderiamo e che riteniamo fondamentale rispettare. I nostri valori originano modelli di comportamento coerenti. Quando aderiamo profondamente ad un certo valore e lo facciamo nostro vuol dire che ci impegniamo a rispettarlo anche davanti a difficoltà, rischi e tentazioni. Si pensi, ad esempio, al valore dell'onestà. Enunciare l'onestà come uno dei propri valori fondamentali non è sufficiente, occorre praticarla real-

mente accettando tutte le conseguenze che il modello di comportamento richiesto impone. Diversamente, questo valore diventa una dichiarazione d'intenti utilizzata ipocritamente, oppure una sorta di desiderio, un'illusione, un'autoinganno perpetrato nei nostri confronti per tacitare la coscienza. Essere sintonici con i nostri valori, rispettarli nella pratica quotidiana non è un esercizio per essere apprezzati o compiacere, ma è una prassi interiorizzata che si attua per rispondere a se stessi. Quando i valori sono profondamente radicati e si frequentano persone con valori opposti o contrastanti (non solo diversi), si verifica una situazione stridente che spinge una delle due persone, o ambedue, a evitare la relazione.

I passaggi fondamentali per estrarre i valori (illustrati nella scheda di riflessione n. 2) sono i seguenti:

- 2.1. definire il "credo personale" che governa le nostre azioni;
- 2.2. individuare i presupposti in base ai quali prendiamo le decisioni strategiche.

Il fine di questa analisi è definire ciò che vogliamo essere (il nostro carattere) e ciò che vogliamo fare (le realizzazioni che ci stanno a cuore). Possiamo definire tutto ciò come il centro della nostra vita, ciò che ha realmente valore per noi.

Va ricordato che i valori vengono ridefiniti più volte nel corso della vita in relazione al ciclo dell'età e alle condizioni nelle quali ci si viene a trovare. Ma i valori autentici non sono dipendenti dalle circostanze e tendono a orientare i comportamenti nelle più svariate situazioni.

3. A questo punto potremo *stabilire, o ridefinire, il nostro progetto di vita*. Sono i nostri valori, infatti, che improntano il nostro progetto di vita sia consapevole che inconsapevole. Il progetto di vita viene definito anche filosofia di vita, credo personale, missione individuale, ecc. (vedi il questionario n. 2 e la successiva scheda di riflessione n. 3). Il progetto di vita va sistematicamente aggiornato, in sintonia con l'evolvere dei valori prevalenti con il trascorrere degli anni. L'evoluzione del progetto di vita può essere disegnata facendo ricorso alla capacità di visione prospettica.

Il taglio da dare al proprio progetto di vita deve rispettare le seguenti condizioni:

- 3.1. essere assolutamente personale, cioè strettamente correlato a noi stessi;
- 3.2. esprimere e valorizzare le nostre capacità con il fine di produrre risultati tangibili;
- 3.3. correlarsi strettamente ai ruoli chiave della nostra esistenza;
- 3.4. basarsi su una vera e propria "visione" del futuro che ha lo scopo di ispirarci e non di impressionare i nostri interlocutori.

Il fine di questa analisi è dare priorità ed evidenza al nostro progetto di vita nella quotidianità lavorativa e privata, per non essere sopraffatti dalle urgenze e dalle marginalità spesso distorcenti e superflue.