

**Alessandro
Amadio**

DIVENTA UN MANAGER ECCELLENTE

**Strategie, tattiche
e metodologie organizzative
per una leadership vincente**

FrancoAngeli

Trend

Le guide in un mondo che cambia

In testi agili, di noti esperti, le conoscenze indispensabili nella società di domani

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

Alessandro Amadio

DIVENTA UN MANAGER ECCELLENTE

**Strategie, tattiche e metodologie organizzative
per una leadership vincente**

FrancoAngeli

Isbn e-book: 9788835189756

Grafica della copertina: Roberto Mattiucci / Margherita Barrera

Copyright © 2026 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore.

Sono riservati i diritti per Text and Data Mining (TDM), AI training e tutte le tecnologie simili.

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.

Dedicato alle persone straordinarie della mia vita: nel vivo ricordo di mio padre Tullio, la cui brillante personalità, generosità, perspicacia e lungimiranza hanno formato i miei valori e quelli di mia sorella Alida, il sorriso, la forza e la gioia di vivere che hanno illuminato i nostri momenti; a mia madre Liliana, esempio di saggezza, resilienza e solidità; a mia moglie Catia, splendida compagna di vita e brillante fonte di ispirazione, energia, generosità e gioia quotidiana, pilastri della mia esistenza; e a tutte le persone stimate che sono state integrate nei personaggi di questa narrazione con le loro autentiche personalità, in un contesto di fantasia funzionale agli scopi del testo.

Indice

Note d'autore	11
La storia: il sogno di un nuovo approccio manageriale e di un efficace modello di gestione aziendale	15
Introduzione	27
1. Strategie organizzative di eccellenza	31
1.1 Dai contenuti tecnici alla forza dell'organizzazione	31
1.2 Il management e l'evoluzione necessaria	33
1.3 L'apertura e la propensione al cambiamento	34
1.4 Strategie organizzative per progettare un'organizzazione eccelsa	36
1.5 Strategie organizzative negative	37
1.6 L'eccellenza nei modelli e negli strumenti di gestione	38
1.7 La selezione delle risorse umane	43
1.8 La capacità decisionale	45
2. La preparazione del viaggio verso il cambiamento: costruire una cultura di successo	47
2.1 Alla scoperta delle chiavi del successo	47
2.2 La forza del cambiamento	50
2.3 La solitudine dei numeri primi: il manager isolato tra decisioni e algoritmi	52
2.4 Il valore della resilienza: tra fallimenti e rinascite	54
2.5 La reputazione manageriale: il valore più prezioso nel rischio più profondo	55
2.6 Siamo uomini o caporali? La sinergia perfetta tra leader e manager	57

2.7	Quando metodo ed empatia superano la genialità	59
2.8	Intelligenza naturale e artificiale: il connubio ideale ma attenzione ai rischi occulti	61
2.9	Nella psicologia la forza del management	63
2.10	I segreti per la gestione ottimale del tempo	65
2.11	Approcci e comportamenti per prevenire i conflitti	66
3. In viaggio verso l'eccellenza: pratiche e strategie per il successo sostenibile		68
3.1	L'evoluzione di un sogno	68
3.2	Benvenuti nell'eccellenza organizzativa	69
3.3	Rivoluzionare la cultura aziendale: interventi mirati per un cambiamento duraturo	73
3.4	Organizzare il successo: rispettare e rafforzare la struttura organizzativa	75
3.5	Leadership che ispira: empatia, assertività e competenza per guidare con successo	77
3.6	Talent Spotting: come riconoscere e valorizzare le capacità chiave del talento	78
3.7	Eccellenze in azione: identificare e supportare le professionalità di valore	80
3.8	Tempi e priorità: strategie vincenti per un'efficienza massima	83
4. I compagni di viaggio scomodi: falsi miti e leggende della gestione manageriale		85
4.1	False mitologie, leggende, scenari da sogno e la realtà aziendale	85
4.2	Il mito delle opportunità illimitate: verità e rischi nel passaggio generazionale	87
4.3	Il delirio dell'onnipotenza: limiti e opportunità del management	92
4.4	Il mistero della scomparsa dell'intelligenza emotiva: minacce e opportunità manageriali	95
4.5	L'epopea delle competenze tecniche	98
4.6	L'illusione del vantaggio dei collaboratori mediocri	100
4.7	Il fascino delle nuove filosofie e metodologie manageriali	103
4.8	La mitologia del micro-management	106
4.9	La seduzione del silos management	109
4.10	La leggenda del cambiamento a tutti i costi	111
4.11	Il silenzio degli invisibili	115
4.12	La (de)formazione tecnica e tecnologica prima di tutto	120
4.13	L'apologia degli interventi direttivi a gamba tesa	123
4.14	L'elegia del migliore e delle nuove responsabilità	126

5. Un itinerario costellato da trappole cognitive: tra illusioni, inganni e possibili soluzioni	130
5.1 Il castello di carte dell'orgoglio: storia di Assiomax S.p.A. sotto l'influenza delle illusioni cognitive	130
5.2 Il principio di Peter nell'organizzazione aziendale	132
5.3 Il bias cognitivo delle competenze: l'effetto Dunning-Kruger	134
5.4 Il pericolo del meccanismo di similarità di Rivera sull'organizzazione della struttura	136
5.5 Il pregiudizio di attrattiva: Halo Effect aziendale	137
5.6 La dinamica e le influenze del gruppo di Lewin	139
5.7 La regola delle fonti di potere nel gruppo di John French e Bertram Raven	141
5.8 La logica di conservazione del potere di Crozier e la fluidità delle strutture organizzative	143
5.9 La psicologia cognitiva di Kahneman e gli effetti decisionali sull'organizzazione aziendale	144
5.10 La Sindrome del conflitto di Bruce Tuckman	146
5.11 La sindrome di burnout e gli effetti organizzativi	149
 6. Mostri nella sala riunioni: orrori manageriali, strategie per la sopravvivenza e incidenti di percorso	 152
6.1 Ombre sulla leadership: la nascita degli orrori aziendali	152
6.2 Il lato oscuro della leadership: come riconoscere e contrastare la gestione tossica	154
6.3 L'illusione delle competenze superficiali acquisite dal web	156
6.4 Disfunzioni manageriali: non coinvolgerli, travolgili!	158
6.5 L'ombra grigia delle organizzazioni: ruoli sfumati e responsabilità celate	160
6.6 Accentrare o morire: l'ipocrisia del finto coinvolgimento	162
6.7 Il presidio assoluto: il micro-management una grave patologia	164
6.8 Il delirio dell'onnipotenza manageriale	165
6.9 La caccia allo scoop: tra autoreferenzialità e arrivismo	168
6.10 Il gioco dello scarico delle responsabilità	170
6.11 Intrighi e inganni in sala riunioni: quando i meeting diventano tossici	171
6.12 La trappola corre sul filo: il palcoscenico delle e-mail autoreferenziali e/o autoprotettive	174
6.13 Il rimprovero nel pubblico ludibrio	177

7. Le chiavi per costruire il futuro: le vie della crescita	179
7.1 Il futuro di Assiomas S.p.A.	179
7.2 Il management nel futuro: innovare per guidare il cambiamento	180
7.3 Le competenze del domani: la guida alle abilità del futuro	183
7.4 L'eccellente sinergia tra management e intelligenza artificiale	185
7.5 Progettare l'azienda e formare i manager e le risorse del domani	186
7.6 Employer Branding e coinvolgimento strategico: attrarre risorse e guardare al futuro	187
8. La conclusione del viaggio e il percorso futuro di Assiomas S.p.A.	189
9. Riflessioni e sintesi conclusive	197
Bibliografia	199
Biografia professionale dell'autore	201

Note d'autore

Le competenze sono fondamentali, ma da sole non bastano! Esse costituiscono la classica situazione di condizione necessaria ma, tuttavia non sufficiente a garantire l'eccellenza organizzativa.

Quando ho progettato *“Diventa un manager eccellente. Strategie, tattiche e metodologie organizzative per una leadership vincente”* l'obiettivo era chiaro: scuotere le fondamenta del management tradizionale e lanciare un messaggio potente, senza mezzi termini. Questo libro nasce dall'urgenza di avviare il cambiamento attraverso pratiche strategiche e organizzative efficaci combattendo i luoghi comuni più diffusi e gli errori manageriali più frequenti che minano la crescita e la salute delle aziende. In un mondo in continua trasformazione, dove le sfide si fanno sempre più complesse, non basta più affidarsi a modelli superficiali o a pratiche obsolete. È tempo di mettere l'organizzazione, il clima e le competenze reali al centro di ogni strategia di successo.

Ho analizzato attentamente le problematiche che affliggono le aziende, spesso derivanti da errori semplici ma devastanti: una conduzione inadeguata, una gestione superficiale e distante da modelli organizzativi efficaci, un coinvolgimento insufficiente e una sottovalutazione delle persone. Questi sono i principali ostacoli tattici, capaci di minare organizzazione, motivazione, fiducia e prestazioni. La sfida è stata dimostrare che creare ambienti di lavoro ben organizzati e gestiti in cui competenza, trasparenza e riconoscimento siano valori concreti, e non mere parole vuote, può fare la differenza. Non si tratta di belle dichiarazioni, ma di azioni concrete e sostanziali in grado di determinare il successo o l'insuccesso dell'azienda.

In queste pagine, vorrei mostrare come manager e aziende guidati dai dati e dalle competenze autentiche – tecniche piuttosto che organizzative ma anche personali – possano emergere e raggiungere l'eccellenza duratura. La conoscenza delle principali strategie organizzative, delle tecniche di pianificazione, e della gestione dei processi e delle risorse oltre alla presenza di una leadership

empatica, rappresentano il fondamento del management. Tuttavia, la capacità di gestire un'azienda e le persone richiede qualcosa di più profondo e personale. Serve una capacità di leggere le situazioni, di prendere decisioni in condizioni di incertezza, di motivare e coinvolgere le persone, di adattarsi alle diversità e alle complessità umane e organizzative. Queste capacità personali comprendono l'intelligenza emotiva, la resilienza, la capacità di comunicare efficacemente, di negoziare, e di mantenere la calma e la lucidità anche sotto pressione. Non si tratta solo di mostrare le proprie competenze, di applicare regole o di seguire procedure, ma di saper interpretare le sfumature, di adattare il proprio stile di leadership alle persone e alle circostanze, e di influenzare positivamente l'ambiente di lavoro. Pensare alla gestione di persone e processi come a uno spettro dimensionale significa riconoscere che esistono diversi gradi di efficacia, di attenzione, di adattamento, e di capacità di intervento. La gestione aziendale, infatti, richiede di calibrare continuamente le risorse, di adattarsi alle mutevoli condizioni di mercato, di reagire alle sfide impreviste, e di migliorare i processi in modo flessibile.

Un aspetto di cruciale importanza riguarda la componente psicologica nelle dinamiche aziendali e nelle relazioni umane. Non si tratta di gestire esclusivamente numeri o strategie, ma anche di affrontare una realtà complessa fatta di emozioni, rancori nascosti, antipatie represses, resistenze al cambiamento e comportamenti imprevedibili. In azienda, entrare in contatto con le fragilità, insicurezze e anomalie comportamentali delle persone può trasformarsi in una sfida epica, un campo minato di emozioni che, se non riconosciute e gestite, rischiano di sabotare ogni tentativo di progresso. È qui che la conoscenza dei bias cognitivi e delle distorsioni mentali diventa una vera arma strategica: non è necessario essere psicologi, ma conoscere le trappole mentali che ci impediscono di vedere la realtà con chiarezza, ci permette di prendere decisioni più lucide, più strategiche, meno soggette alle turbolenze emotive del momento. Considerare la componente psicologica consente supportare l'azienda con mente fredda e cuore saldo, evitando di cadere in decisioni impulsive dettate dal panico o dall'istinto.

Ma la vera leadership non si ferma qui. Un altro elemento fondamentale è la capacità di avere una visione d'insieme, di guardare oltre l'orizzonte immediato e di anticipare le sfide che si celano nel futuro. Un manager con una prospettiva ristretta rischia di condannare l'azienda a strategie miopi, a un declino silenzioso e inesorabile.

Tutto ciò non può ovviamente nascere dall'improvvisazione, le competenze e le capacità giocano un ruolo cruciale ma anche l'esperienza recita un ruolo significativo. Il problema è soprattutto nella cultura aziendale che spesso ha paura del tempo che passa, che non sa più integrare l'esperienza. Le aziende, purtroppo, non infrequentemente finiscono con il rinunciare troppo presto al know-how, puntando ciecamente sul rinnovamento preferendo l'apparenza alla

sostanza, confondendo la velocità con la direzione. Esperienza e rinnovamento dovrebbero invece operare in stretta sinergia.

Non ultimo, in un'epoca dominata dalle nuove tecnologie, come intelligenza artificiale e dal web, le sfide sono ancora più complesse ma anche ricche di opportunità. La conoscenza tecnica, un tempo il cuore pulsante del valore manageriale, sta rapidamente diventando una commodity, un elemento facilmente accessibile e riproducibile. La vera differenza oggi la fanno le capacità personali: l'abilità di adattarsi velocemente ai cambiamenti, di applicare le conoscenze con saggezza e discernimento, e di relazionarsi con empatia e motivazione. Le informazioni, anche le più sofisticate e generate dall'AI, rischiano di diventare spazzatura se non vengono metabolizzate e tradotte in azioni concrete, guidate dall'esperienza reale e dal senso pratico. Le capacità comportamentali, le competenze personali e la qualità delle relazioni sono più decisive che mai per il successo duraturo. È qui che il valore umano si trasforma nel vero motore di innovazione e crescita, superando di gran lunga le mere capacità tecniche.

Per questo, un approccio aperto, empatico e dialogante, che valorizza tanto le competenze tecniche quanto le qualità umane, costituisce la strada vincente. Solo così si possono costruire organizzazioni realmente resilienti, motivate e orientate all'eccellenza.

Questo libro si rivolge a chiunque abbia un ruolo di guida o collaborazione all'interno di un'organizzazione. Il mio scopo è quello di fornire efficaci strumenti di gestione manageriale, ispirare il cambiamento culturale profondo e fornire strumenti concreti per riconoscere, eliminare e prevenire gli errori che compromettono le strategie e il clima aziendale.

È tempo di costruire aziende più capaci, competenti, motivate, dinamiche, flessibili e resilienti, in grado di raggiungere risultati di eccellenza duraturi.

La storia: il sogno di un nuovo approccio manageriale e di un efficace modello di gestione aziendale

Nel cuore pulsante della cittadina vibrante di Torre Alba, situata tra le dolci pianure collinari delle campagne italiane, ai piedi del Colle Pelasgico, nella confluenza di due antichi fiumi, all'ombra delle cento torri ma non troppo distante dalle spiagge della riviera, si articola la nostra storia. Tra le luci sfavillanti di splendidi palazzi antichi e il brusio incessante delle strade affollate e delle antiche rue e dei vicoli silenziosi, si cela una realtà industriale importante, forse meno luminosa ma più controversa, un microcosmo fatto di ambizioni silenziose e di sfide invisibili. Un luogo dove il tempo sembra essersi fermato, avvolto da un'aura di storia, cultura e tradizioni secolari che si mescolano con un senso di innovazione e futuro. Le viti e gli ulivi che adornano le colline non sono semplici piante, ma simboli di un legame profondo di un popolo orgoglioso con proprio il territorio, con le antiche storie di passione e fatica, con riti e sogni tramandati di generazione in generazione.

L'azienda si distingue non solo per la sua posizione nella antichissima città di Torre Alba, ma anche per la sua anima, fatta di persone volenterose e orgogliose che credono nel valore della collaborazione, della creatività e della condivisione. Le sue mura antiche sembrano custodire un patrimonio di memorie e di tradizioni, come se le storie di fantasmi che si raccontano nelle sere d'autunno o le leggende di viaggi e avventure di un passato remoto, si fossero fuse con il presente, creando un tessuto ricco di significato e di mistero.

È qui, in questo scenario urbano, che nasce il nostro viaggio e la nostra storia, quella di un'azienda fondata dal Commendator Cesare, un uomo che, con il passare degli anni, aveva scolpito nel suo volto i segni di un'esistenza intensa e ricca di sfumature. La sua figura imponente, alta e dall'andatura decisa, si stagliava con naturalezza tra le vie di Torre Alba, ma il suo nome trascendeva

abbondantemente i confini pur ampi di quella città, diffondendosi come un susurro rispettoso e ammirato nelle corti più lontane. La sua fama era quella di un uomo che aveva attraversato il tempo portando con sé un passato di gloria sportiva, un passato di vittorie e successi, ma anche di disciplina e sacrificio. La sua giovinezza era stata un susseguirsi di sfide vinte con una determinazione che non conosceva sconti, e il suo corpo, ancora oggi, portava tracce di quella forza indomabile, come un ricordo indelebile di quanto fosse stato un atleta di successo.

Ma Cesare non era soltanto il campione di un tempo. Era un uomo di una cultura superiore e la sua mente si nutriva di libri, di filosofia, di arte e di storia nonché di medicina, quella disciplina che aveva rappresentato la sua prima passione. La sua conoscenza era vasta, come un oceano di sapere che si estendeva senza fine, e le sue parole, quando si lasciavano scappare, erano come pietre preziose che illuminavano l'ambiente circostante. Aveva un modo tutto suo di parlare, un tono calmo ma deciso, che faceva riflettere e spesso lasciava silenzio, perché nessuno poteva permettersi di sottovalutare l'importanza di ciò che diceva. Le sue idee erano sentenze, e chi ascoltava poteva percepire una profondità che andava oltre le parole, un'ombra di saggezza che si insinuava nel cuore di chi aveva la fortuna di incrociare il suo sguardo.

Lo sguardo di Cesare era uno degli aspetti più intensi della sua personalità. Penetrante e calmo, sembrava possedere la capacità di leggere dentro le persone, di scoprire le loro paure e le loro speranze con un semplice sguardo. Chi aveva la fortuna di essere osservato da lui si sentiva come scoperto e allo stesso tempo rispettato, quasi investito di una responsabilità più grande. Era come se il suo sguardo potesse scolpire l'anima di chi gli stava di fronte, lasciando un'impronta indelebile e un senso di soggezione che si mescolava a un profondo rispetto.

Eppure, dietro quella figura imponente e quell'aria di autorevolezza, Cesare sapeva essere anche molto cordiale, socievole a tratti anche giocoso, capace di stringere la mano con calore e di ascoltare con attenzione anche il più piccolo dettaglio di una conversazione. La sua presenza era brillante, mai banale; ogni parola, ogni gesto, sembrava essere studiato per sorprendere, per stimolare e per elevare il dialogo. La sua sensibilità spesso si celava dietro un'apparente durezza, ma chi conosceva il suo cuore sapeva che dietro quella corazza si nascondeva un'aura di grande generosità.

L'azienda era storicamente diretta da un manager con una visione audace, uno stile manageriale personale ma con un sogno che si sviluppa nel tempo e che a molti avrebbe potuto sembrare irraggiungibile: trasformare un'organizzazione tossica, intrisa di valutazioni personali e particolari predilezioni, in un modello di eccellenza organizzativa, meritocratica, equilibrata e genuinamente orientata al benessere collettivo.

L'azienda si chiama Assiomax S.p.A. Un tempo, ma ancor oggi, simbolo di progresso e innovazione, con il suo logo futuristico che brillava di luce blu e bianco, era diventata negli anni un esempio di come la tecnologia potesse migliorare la vita, o almeno così si diceva. Tuttavia, sotto la superficie lucida e scintillante dell'azienda si celavano ombre profonde, frutto di scelte manageriali a volte discutibili e di decisioni che avevano trasformato quella che avrebbe dovuto essere un'azienda all'avanguardia in un vero e proprio campo minato di miglioramenti non realizzati e di competitività decrescente.

Al timone di questa nave, si trovava Giulio, il direttore, un uomo che aveva superato la mezza età che, a prima vista, sembrava un visionario con la testa piena di idee rivoluzionarie. Giulio era un uomo, di bell'aspetto, brillante, perspicace, molto generoso e piuttosto estroverso, dotato di un intuito acuto e una grande percezione. Il suo fascino risiedeva nella sua empatica estroversione, nelle sue argomentazioni profonde e nella sua lealtà, ma anche nella passione per una cultura tecnica che, nel suo immaginario, riteneva non fosse del tutto adeguata alla causa. Inoltre, riconosceva di dover migliorare alcune proprie competenze come quelle della lingua inglese. Giulio era il dirigente di Assiomax S.p.A., azienda che aveva vissuto fin dai suoi primi passi rappresentando una figura complessa, ma molto affascinante. La sua professionalità era cresciuta insieme all'azienda, ma Giulio portava con sé un ricco bagaglio di esperienze di vita, incluso un passato nell'Arma dei Carabinieri. Sebbene questa esperienza non fosse direttamente collegata alle attività aziendali, aveva contribuito a plasmare il suo robusto carattere e a rafforzare le sue competenze professionali. Era un uomo brillante e autorevole, dotato di un'intelligenza vivace e di una sensibilità profonda, qualità che si riflettevano nel suo modo di relazionarsi sia con i colleghi che con i clienti. La sua affabilità e il suo estro lo rendevano una figura capace di creare connessioni autentiche e di instaurare un clima di fiducia all'interno dell'azienda.

Un elemento che contraddistingueva Giulio era il suo grande senso di appartenenza ad Assiomax S.p.A. Questa lealtà, alimentata dalla convinzione di aver contribuito in prima persona alla crescita e allo sviluppo dell'azienda, faceva sì che si sentisse parte integrante di un progetto importante. Nonostante avesse un'apparenza autorevole e decisa, chi lo conosceva bene sapeva che dietro quella corazza si nascondeva una persona molto sensibile e comprensiva, capace di ascoltare e di adattarsi alle esigenze dei suoi collaboratori.

Tuttavia, Giulio non aveva avuto un percorso professionale che includesse esperienze in altri contesti o aziende. La sua crescita e il suo sviluppo professionale erano stati interamente legati ad Assiomax S.p.A., un aspetto che aveva portato temporaneamente a una certa convinzione iniziale: essere in organigramma come direttore sarebbe stato sufficiente per ottenere la collaborazione spontanea e il rispetto di tutti. Questa convinzione si basava su un approccio

che, se pur coinvolgente e meritocratico nel suo cuore, risultava talvolta superficiale, poiché si fondava più sulla sua presenza e sul suo ruolo che su un'effettiva capacità di motivare e coinvolgere a livello organizzativo.

Giulio non possedeva una conoscenza eccelsa degli aspetti più tecnici e ingegneristici del lavoro di Assiymax S.p.A. Questa lacuna influenzava le sue decisioni e le sue attenzioni, che spesso si indirizzavano verso i profili tecnici e le questioni legate a contenuti ingegneristici, trascurando altri aspetti organizzativi, metodologici e comportamentali fondamentali per il benessere complessivo dell'azienda. La sua gestione, in un primo momento, si caratterizzava per una non sufficiente attenzione all'organizzazione interna, lasciando che le dinamiche di lavoro si sviluppasseero seguendo relazioni personali con i collaboratori e senza una strutturazione approfondita o una strategia di sviluppo del capitale umano.

Nonostante queste difficoltà, Giulio possedeva una grande apertura mentale e una propensione al cambiamento che si manifestava nel suo desiderio di migliorare e di evolversi. Questa capacità di adattarsi e di mettere in discussione i propri metodi successivamente si rivelò fondamentale per il suo percorso di crescita personale e professionale.

Con il tempo, la sua apertura al cambiamento e al miglioramento gli consentì di avviare un profondo cambiamento in Assiymax S.p.A. Giulio iniziò a comprendere l'importanza di investire non solo nelle competenze tecniche, ma su quelle organizzative e anche sul clima aziendale e nella crescita personale dei suoi collaboratori. La sua capacità di ascolto, unita alla volontà di migliorarsi, divenne una leva per ristrutturare l'azienda, promuovendo una cultura più meritocratica, partecipativa e orientata al benessere collettivo. Così, Giulio riuscì a trasformare le sue debolezze iniziali in punti di forza, contribuendo a rendere Assiymax S.p.A. un'azienda più coesa, innovativa e resiliente anche grazie alla sua sensibilità e alla sua naturale empatia che lo portarono ad ascoltare le esigenze dei collaboratori, a riconoscere che un'organizzazione organizzata con metodo, sana e motivata non poteva basarsi solo sul rispetto gerarchico o sulle sue relazioni personali, ma richiedeva un impegno condiviso nella creazione di un ambiente di lavoro positivo.

Questa è la narrazione di un viaggio, non solo professionale ma anche umano, che attraversa le acque tumultuose e non troppo trasparenti ma pur troppo molto frequenti della superficialità organizzativa, dell'inequità, della disinformazione e di approcci, comportamenti e pratiche manageriali di dubbia efficacia ed anche obsolete ma non infrequenti e distanti dalle dinamiche presenti nel nostro panorama industriale. È anche la storia di una profonda rinascita aziendale nata dalla comprensione dei propri errori e dalla volontà di attuare il cambiamento radicale. Un viaggio che prende il via dalla consapevolezza di un problema radicato: un sistema che premia i più abili nel mettersi in mostra,