

UFFICIO STUDI DELLA FONDAZIONE RUI

Maria Cinque

# IN MERITO AL TALENTO

La valorizzazione  
dell'eccellenza personale  
tra ricerca e didattica

 **RUI**  
FONDAZIONE



**FrancoAngeli**

## 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.





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 o scrivere, inviando il loro indirizzo, a “FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano”.

UFFICIO STUDI DELLA FONDAZIONE RUI

Maria Cinque

# **IN MERITO AL TALENTO**

La valorizzazione  
dell'eccellenza personale  
tra ricerca e didattica

**FrancoAngeli**

Progetto grafico di copertina di Elena Pellegrini

Copyright © 2013 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>Prefazione</b> , di <i>Alessandra La Marca</i>	pag. 13
<b>Introduzione</b> , di <i>Cristiano Ciappei</i>	» 15
<b>1. Il valore del talento. Evoluzione semantica e polise- mia odierna</b>	» 19
1.1. All'origine del talento	» 19
1.1.1. Usi metonimici e metaforici	» 19
1.1.2. Mondo antico	» 20
1.1.3. Vecchio e Nuovo Testamento	» 21
1.2. Ampiezza semantica del talento greco	» 24
1.2.1. Termini derivati dalla stessa radice o con ra- dici affini	» 24
1.2.2. Miti e luoghi	» 26
1.3. Evoluzione del termine	» 28
1.3.1. Trasfigurazione metaforica del talento	» 28
1.3.2. Da desiderio a ingegno	» 30
1.4. Un concetto multidimensionale	» 33
1.4.1. Predisposizione e volontà	» 33
1.4.2. Libertà e responsabilità	» 37
1.4.3. Quadranti del talento: una proposta interpre- tativa	» 42
<b>2. Alla ricerca del talento. Dai luoghi comuni ai racconti di vita</b>	» 48
2.1. Mito e realtà del talento	» 48
2.1.1. Talento, genio e creatività	» 48

2.1.2. Talenti di famiglia	pag. 50
2.1.3. Vocazione e sviluppo	» 54
2.1.4. Dotazione o potenziale?	» 57
2.1.5. Talento o allenamento?	» 61
2.2. Una ricerca sul campo	» 65
2.2.1. Introduzione	» 65
2.2.2. Materiali, obiettivi e fasi	» 66
2.2.3. Metodi di indagine e di analisi	» 67
2.2.4. Analisi delle definizioni	» 69
2.2.5. Analisi delle interviste	» 75
2.2.6. Conclusioni	» 91
<b>3. Persone di talento o talenti delle persone? Il dibattito psico-pedagogico</b>	» 93
3.1. Teorie dell'intelligenza	» 93
3.1.1. Questioni terminologiche	» 93
3.1.2. Prospettive di ricerca	» 94
3.1.3. Approcci	» 97
3.1.4. Intelligenza e metacognizione	» 109
3.1.5. Misurazione	» 111
3.1.6. Strumenti per la misurazione di altri costrutti	» 117
3.2. Modelli di sviluppo del talento in ambito educativo e didattico	» 124
3.2.1. Superdotazione e talento	» 124
3.2.2. Concezioni statiche e dinamiche	» 131
3.2.3. Strumenti didattici	» 136
3.2.4. Iniziative	» 139
3.3. Oltre lo studio dell'intelligenza	» 141
3.3.1. Ribaltare la prospettiva	» 141
3.3.2. Autoefficacia e resilienza	» 146
3.3.3. Motivazione e orientamento agli obiettivi	» 148
3.3.4. Competenza, performance e talento	» 151
3.3.5. Bilancio di competenze e valutazione del potenziale	» 153
<b>4. L'approccio socio-economico al talento: capitale umano e meritocrazia</b>	» 158



4.1. Il talento in prospettiva sistemica	pag. 158
4.1.1. Le aree del talento	» 158
4.1.2. Capitale umano e capitale sociale	» 159
4.1.3. Capitale creativo e indice di talento	» 165
4.1.4. Il talento nella società della conoscenza	» 168
4.2. Il talento in azienda	» 170
4.2.1. La guerra dei talenti non è mai finita	» 170
4.2.2. Un concetto strategico del talento	» 173
4.2.3. Il futuro: mentoring e personalizzazione	» 175
4.2.4. Il mercato dei talenti in Italia	» 176
4.3. Talento e meritocrazia	» 178
4.3.1. Una difficile definizione	» 178
4.3.2. Storicità e attualità del concetto di merito	» 183
4.3.3. Gli approcci di studio	» 188
4.3.4. Le obiezioni	» 191
4.3.5. Merito ed equità nell'istruzione	» 193
4.3.6. Meritocrazia e classe dirigente	» 195
<b>5. Nell'educazione un tesoro. Un contributo al dibattito su talento e istruzione</b>	» 199
5.1. Il valore educativo del capitale umano	» 199
5.1.1. Educazione e innovazione sociale	» 199
5.1.2. Cumulabilità e dinamicità dei processi di formazione	» 201
5.1.3. Personalizzazione e sviluppo 'ecologico'	» 204
5.2. Istruzione, formazione e mercato del lavoro	» 207
5.2.1. Il discusso legame tra benessere e istruzione	» 207
5.2.2. I rendimenti privati e pubblici dell'istruzione	» 210
5.2.3. Il paradosso italiano	» 216
5.3. Materiali per un approccio docimologico al talento	» 219
5.3.1. Il ruolo della scuola e della valutazione	» 219
5.3.2. Misurare gli apprendimenti degli studenti: diversi approcci	» 223
<b>6. La valorizzazione dell'eccellenza tra ricerca e didattica</b>	» 228
6.1. Talento e merito in ambito universitario	» 228

6.1.1. L'università nello scenario competitivo globale	pag. 228
6.1.2. Rapporto tra equità ed eccellenza nelle università italiane	» 232
6.1.3. Le sfide della qualità di massa e le riforme universitarie	» 234
6.1.4. Fondo per il merito e confronto europeo	» 239
6.2. Le politiche per l'eccellenza in Europa e in Italia	» 242
6.2.1. Il quadro europeo	» 242
6.2.2. I percorsi di eccellenza nella formazione universitaria	» 244
6.2.3. La valutazione dell'eccellenza nella ricerca	» 251
6.3. Le politiche di attrazione dei talenti	» 252
6.3.1. Dalla 'fuga dei cervelli' alla 'circolazione dei talenti'	» 252
6.3.2. La circolazione dei talenti nell'istruzione superiore	» 255
6.3.3. Attrattività degli atenei italiani	» 259
6.3.4. Mobilità studentesca inter-regionale e internazionale	» 262
<b>7. Sviluppare i talenti delle persone</b>	» 264
7.1. Talenti, skills e mondo del lavoro	» 264
7.1.1. Skill mismatch	» 264
7.1.2. Tipologie di competenze ed effetti sulla carriera lavorativa	» 266
7.1.3. Soft skills e mercato del lavoro	» 268
7.2. Collegi universitari e soft skills: un progetto europeo	» 270
7.2.1. Politiche per l'occupabilità e progetti europei	» 270
7.2.2. Una pluralità di denominazioni	» 272
7.2.3. Il progetto ModES	» 273
7.2.4. Raccolta di <i>best practices</i>	» 275
7.2.5. Il modello residenziale e l'importanza dell'ambiente	» 278
7.2.6. Metodologie didattiche e strumenti di valutazione	» 281
7.2.7. Riferimenti teorici e modello concettuale	» 288

7.3. Soft skills in action: lo sviluppo del talento nei colleghi universitari	pag. 290
7.3.1. Introduzione	» 290
7.3.2. Modello italiano	» 291
7.3.3. Modello spagnolo	» 294
7.3.4. Modello britannico	» 297
7.3.5. Modello polacco	» 299
7.4. Talento e innovazione personale	» 300
7.4.1. Altri modelli di skills per lo sviluppo personale	» 300
7.4.2. Valorizzare le potenzialità	» 305
7.4.3. Role modeling e profezie che si autoavverano	» 307
7.4.4. Lo sviluppo del potenziale attraverso il coaching	» 310
7.4.5. Talento e felicità	» 315
<b>8. Entrare nel merito del talento</b>	» 317
8.1. Talento e merito: proposte per una scomposizione dell'equazione di Young	» 317
<b>9. Conclusione</b>	» 323
9.1. Talenti multipli, creatività e autoimprenditorialità	» 323
<b>Appendice. Interviste</b>	» 327
<b>Bibliografia</b>	» 333



Scrivere è un'occupazione solitaria.  
Avere qualcuno che crede in te fa  
una grande differenza

Ai miei genitori  
A mio fratello  
AL&LB

Desidero ringraziare tutte le persone che, a vario titolo, hanno contribuito a questa pubblicazione: Alessandra La Marca, Cristiano Ciappei, Carlo Finocchietti, Danilo Gentilozzi, Fabrizia Sernia, Jessica Lippi, Michele Crudele, Maria Bortuluzzi, Isabella Ceccarini, Antonella Vendramin, Tania Gallicchio.

# Prefazione

di *Alessandra La Marca*

Oggi il tema del talento è dibattuto in vari ambiti, ma raramente in chiave pedagogica, fornendo spunti su come riconoscerlo, valutarlo e valorizzarlo.

In ambito educativo, il talento e l'eccellenza trovano il loro fondamento in una singolare attitudine o in un accentuato interesse che un alunno ha o può avere. Ogni alunno può dimostrare una particolare capacità dovuta a un'attitudine opportunamente coltivata con l'aiuto degli educatori e sorretta da un autentico interesse. Tale dote può costituire la principale fonte di motivazione per le attività educative e il campo di sviluppo più tipicamente personale a condizione che sia comunicata e condivisa. Il compito più delicato per l'insegnante consiste proprio nello scoprire questa peculiare possibilità di eccellenza personale nell'alunno che vuole educare.

Ogni alunno possiede risorse insospettabili che in qualsiasi momento si possono esprimere attraverso manifestazioni originali. Sorretto da questa convinzione il lavoro educativo che l'insegnante svolgerà in classe sarà ancora più efficace se stimolerà ogni alunno a raggiungere la propria eccellenza. Da qui l'esigenza di una valutazione personalizzata delle competenze che comporta non solo una diversificazione dei percorsi di apprendimento ma anche una differenziazione dei traguardi.

Personalizzare vuol dire infatti ottenere che ogni uomo cresca in accordo con ciò che egli è, ovvero che si realizzi come persona, che va nobilitata perché raggiunga l'eccellenza che gli è propria. Ciò comporta indubbiamente il rispetto della dignità di ogni persona umana, che va considerata come un dono e quindi va difesa. Per giungere alla realizzazione personale, ogni essere umano deve agire con libertà cercando l'eccellenza in tutto ciò che fa.

Ogni potenzialità umana necessita di condizioni particolari per potersi esprimere. Se per potenzialità si intendono i talenti che genitori, insegnanti, operatori psico-sociali hanno la responsabilità di aiutare a svilup-

pare, allora è vero che si rendono decisamente primari gli stimoli e l'ambiente giusto in cui questa crescita possa verificarsi. I talenti possono essere visti come il patrimonio individuale assegnato dalla natura o come il risultato di un percorso di sviluppo ma, proprio come si legge nella parabola evangelica, viene lodato non tanto chi ne conserva maggior quantità, ma chi accetta il rischio, l'avventura, l'utilizzo, mentre invece viene denigrato chi li ha sotterrati.

Questa visione è vera non solo in ambito scolastico, ma anche in quello universitario e, come si è scoperto recentemente, in azienda. Mentre negli anni scorsi infatti l'accento era posto sulla competizione tra le aziende dell'accaparrarsi i talenti migliori, la cosiddetta 'guerra del talento', mentoring e personalizzazione sono oggi le linee guida per la valorizzazione delle potenzialità di tutti gli impiegati in una realtà lavorativa.

Il mutamento di concezione sta investendo ogni ambito, anche se c'è molta strada da fare per passare da mera 'retorica' del merito e del talento a un'accezione veramente positiva e non competitiva del complesso intreccio di predisposizione e volontà, libertà e responsabilità che costituisce il presupposto della valorizzazione del talento e del riconoscimento del merito. Il merito in una società complessa come l'attuale richiede categorie differenziate che sappiano riconoscere a ciascuno il valore delle scelte fatte, nel rispetto della libertà personale da cui sono scaturite e nella valutazione del contributo effettivo dato al raggiungimento del bene comune. Come sottolineava Jacques Delors (*Nell'educazione un tesoro*, 1997, p. 88):

Più che mai, il ruolo fondamentale dell'educazione sembra essere quello di dare agli individui la libertà di pensiero, di giudizio, di sentimento e d'immaginazione di cui essi hanno bisogno per poter sviluppare i propri talenti e per rimanere per quanto è possibile al controllo della propria vita. [...]. In un mondo in continua trasformazione, in cui l'innovazione sociale ed economica sembra essere una delle principali forze motrici, si deve dare senza dubbio un posto speciale alle doti dell'immaginazione e della creatività, le manifestazioni più chiare della libertà umana, che possono subire il rischio di una certa standardizzazione del comportamento individuale. Il ventunesimo secolo ha bisogno di questa varietà di talenti e di personalità.



# Introduzione

di *Cristiano Ciappi*

È con piacere e con un certo senso di sollievo che introduco il lavoro della talentuosa Maria Cinque. Tra i suoi molti meriti vi è anche quello di lavorare a più progetti senza mai perdere il senso della qualità e la tensione al miglioramento del proprio impegno intellettuale. A lei la mia gratitudine per avermi fatto rivivere un giovanile travaglio della ricerca.

In origine il talento era un valore ponderale e monetario, anche la Bibbia lo testimonia. Nel Vangelo troviamo però una parabola che, secondo molti studiosi, ha dato origine al significato metaforico che abbiamo oggi. Una serie di procedimenti linguistici hanno quindi caratterizzato l'evoluzione del termine, anche se già in greco antico si collocavano nella stessa area semantica del talento numerose parole che – come dimostra l'autrice – preludevano a una concezione moderna del talento: accanto all'idea di bilancia/peso, quelle di destino e armonia (sempre derivate dall'accezione di bilancia), fortuna/tesoro (quantità notevole di denaro o dell'equivalente peso in oro/argento); peso sostenibile (in senso letterale) o insostenibile (in senso figurato: gravoso); sofferenza materiale o spirituale; lavoro intenso; ritmo (l'attività ritmica del tessere la lana); persistenza (resilienza), capacità di resistere alla fatica.

Oltre che attraverso i secoli, il talento ha mutato significato anche nel corso del Novecento. Ancora negli anni Sessanta il termine era sinonimo di genio, mentre attualmente, nell'accezione comune, indica l'attitudine a far bene qualcosa, magari con maggiore facilità o impiegando proporzionalmente meno tempo rispetto alla norma. La nozione 'popolare' di talento viene solitamente ricondotta a un campo semantico popolato da termini quali 'vocazione', 'disposizione', 'inclinazione', 'attitudine', un po' tutti orientati verso una concezione innatistica del talento. Questa apparente facilità è però il frutto di un duro lavoro, come hanno messo in evidenza recenti pubblicazioni. Secondo molti studiosi, infatti, il concetto di talento è 'sopravvalutato': per ottenere risultati occorrono soprattutto

impegno ed esercizio. Questa prospettiva sembra confermata da quanto i talenti affermano di se stessi, come illustrato dalla ricerca ‘sul campo’ presentata nel capitolo due. Numerose testimonianze dimostrano infatti come il talento sia addirittura spesso un limite trasformato in abilità o, più generalmente, un’abilità finalizzata per il raggiungimento di un obiettivo. Nel secondo capitolo, prima della ricerca sul campo, sicuramente tra le parti più originali del lavoro, si accenna al dibattito sul dosaggio e sul peso specifico con cui DNA e formazione si compongono nel mix di attitudini e conoscenze che possiede il talentuoso: oltre ai ‘talenti di famiglia’, vengono esplorati temi come dotazione e potenziale, talento e allenamento. Il talento, di fatto, può assumere varietà di forme e di livelli, passando dallo specialismo più rigido all’eclettismo più flessibile e creativo, come dimostrano le testimonianze raccolte.

Il terzo capitolo è dedicato al dibattito psico-pedagogico sul talento: si esplorano le varie teorie dell’intelligenza e gli studi sulla superdotazione, che hanno portato in rilievo come metodologie didattiche adeguate siano richieste in tutti i casi di bambini/personone con abilità diverse. Tuttavia il dibattito è andato anche oltre lo studio dell’intelligenza, identificando in alcune aree psicologiche e motivazionali le vere leve del talento inteso come competenza e performance. Vengono quindi presentati gli strumenti per valutarlo in quest’ottica.

Anche se il volume si focalizza soprattutto sugli aspetti pedagogici, nel quarto capitolo il talento viene analizzato in prospettiva sistemica. Appare evidente come il talento sia il risultato di un processo di costruzione sociale attraverso il quale esso viene ‘riconosciuto’ come tale. In un’accezione economica, le capacità straordinarie di un individuo sono sia un vantaggio per lo stesso, sia un’occasione di sviluppo per la società in cui opera. Ecco che i concetti di capitale umano e meritocrazia scaturiscono naturalmente da questo discorso. Schematizzando un po’, possiamo affermare che in relazione ai due temi – del merito e del talento – possono essere individuate tre aree di azione: un’*area strategica*, che riguarda tutte le politiche per il riconoscimento del merito, le iniziative per la valorizzazione del talento (premi, percorsi), gli investimenti per la ricerca; un’*area analitica*, che riguarda gli strumenti per l’identificazione del talento e la valutazione del merito; un’*area gestionale* composta di due sotto-aree, una deputata alla produzione del talento (scuola e università), l’altra deputata al suo utilizzo (nel settore privato e pubblico).

Parlare di merito e di talento vuol dire parlare dei meccanismi con cui una società educa i suoi cittadini, regola i meccanismi di accesso a lavoro e carriere, incentiva l’intraprendenza personale e il benessere

collettivo. Quindi un adeguato sfruttamento dei talenti è un'opportuna strategia anticrisi.

Ecco perché il capitolo successivo si intitola, citando il trattato di Jacques Delors, *Nell'educazione un tesoro*. Le ricerche di matrice economica e sociologica dimostrano la necessità di guardare al capitale umano come a un processo dinamico. Come afferma il premio Nobel James J. Heckman, il suo livello a un determinato istante influisce sulle possibilità di successo nel mondo del lavoro, ma anche sulla possibilità di acquisizione di ulteriore capitale umano, per esempio, in un livello di istruzione successivo. L'accumulazione di capitale umano è un bene prezioso non solo a livello individuale, ma anche per la società. Già Adam Smith aveva rilevato come il merito (concetto strettamente legato a quello di talento) fosse una questione sociale. Il talento è una nozione sociale non soltanto – come l'intendeva Smith – in relazione alle leggi economiche di domanda e offerta che rendono più remunerative alcune abilità rispetto ad altre, ma anche, come l'intendono teorici recenti, per il contributo che il talento dà al bene comune.

Tuttavia vi sono Paesi, come l'Italia, dove i 'rendimenti' pubblici e privati del capitale umano sono piuttosto bassi, pur essendo il capitale merce 'scarsa'. Una delle spiegazioni di questo paradosso – che contravviene a tutte le logiche di domanda e offerta – risiede nello *skill mismatch*, ovvero nella mancata corrispondenza tra competenze richieste dal mercato del lavoro e quelle che gli studenti apprendono nelle università.

Un breve *excursus* sui temi di talento e merito all'interno delle università italiane – e su questioni in qualche modo collegate come l'attrattività, l'eccellenza e la qualità di massa – sono l'oggetto del capitolo sesto. Il discorso si estende anche all'osservazione di alcune realtà internazionali, in cui si stanno creando *education hubs*, ovvero concentrazioni di talenti, istituzioni educative, aziende, centri scientifici e tecnologici, che collaborano insieme per iniziative di formazione, ricerca e innovazione.

Nel capitolo successivo vengono presentati i risultati di un progetto europeo sull'insegnamento/apprendimento delle soft skills e altri strumenti mirati a promuovere i talenti e valorizzare l'eccellenza.

Soft skills e metacompetenze sono oggi le nuove direttive di un processo di formazione che punta all'eccellenza e che ben sa quanto sia globalizzata la competitività e l'aggressione di tutti i mercati, da quelli dei prodotti a quelli delle idee. Ma proprio le soft skills aiutano a tessere tutte le interconnessioni possibili che collegano sfera cognitiva e sfera emotiva, etica e capacità di organizzazione, spirito di iniziativa a capacità di comunicazione. Investire in metacompetenze oggi significa prima di tutto non perdere

mai di vista la visione d'insieme, non lasciarsi risucchiare dalla spirale dell'iperspecializzazione che brucia in fretta i suoi stessi risultati, per apparire superata non appena si esaurisce quel filone.

Il libro abbraccia il tema del talento in totale, dalla scuola all'università all'azienda, dalle metodologie didattiche al coaching, come relazione di accompagnamento in grado di sviluppare il talento nel mondo del lavoro. Attraverso l'analisi della letteratura nazionale e internazionale, le ricerche sul campo, i progetti sperimentali e le testimonianze dirette emerge che il talento richiede anche la capacità di essere imprenditori di se stessi, di saper valorizzare il proprio dono e di fare le scelte opportune.

Originalissima la proposta di scomposizione dell'equazione di Michael Young, l'autore del romanzo *The Rise of Meritocracy*, che pone il merito come somma di talento e sforzo. Analizzando le componenti costitutive di ciascun elemento, si giunge quasi a rovesciare l'equazione – frutto dopotutto dell'immaginazione di un romanziere – e a proporre di sostituirla con quella di uno studioso omonimo, che riguarda l'angolo di contatto: metaforicamente il talento è proprio espresso nella relazione tra le tensioni rappresentate dalla dote naturale, dalla capacità di affrontare un duro lavoro e da quella di saper cogliere le occasioni che l'ambiente offre. Il coefficiente di 'bagnabilità' o angolo di contatto è nella trasposizione simbolica dell'equazione la capacità del talento di immergersi in un ambiente e trarne le maggiori opportunità.

In sintesi ciò che viene evidenziato è che il talento è il frutto di un adeguato accoppiamento tra successo personale e successo professionale; che maturità professionale e di carriera richiedono flessibilità, autonomia, competenza, soddisfazioni professionali e, possibilmente, anche qualche gratificazione economica. Il talento è insieme predisposizione e volontà, libertà (di realizzarsi) e responsabilità. Decisiva è la presenza di figure di riferimento: mentori, modelli, allenatori, maestri.

# 1. Il valore del talento.

## Evoluzione semantica e polisemia odierna

### 1.1. All'origine del talento

#### 1.1.1. Usi metonimici e metaforici

Il *talento* indicava presso i popoli antichi un'unità di misura e, più tardi, una moneta. L'uso figurato del termine deriverebbe, secondo gli studiosi, dalla letteratura patristica medievale, in particolare dall'interpretazione della nota 'parabola dei talenti' (Matteo 25) che avrebbe dato origine all'evoluzione semantica del termine: nella parabola i talenti affidati dal padrone ai suoi servi sono simbolo dei doni dati da Dio all'uomo. Da qui il significato di talento come "ingegno, predisposizione, capacità e doti intellettuali rilevanti, specialmente in quanto naturali e intese a particolari attività" (*Vocabolario della lingua Italiana Treccani*).

Nel presente capitolo ripercorreremo attraverso un breve *excursus* le tappe dell'evoluzione del termine, dalle sue origini, per capire quanto vasta sia l'area semantica del lemma. A partire dall'accezione di peso e di moneta, che il termine aveva presso i popoli antichi – seppure con 'valori' diversi – passeremo all'analisi di alcuni passi della Bibbia, fino alla nota parabola da cui deriverebbe l'uso figurato del termine. Prima di addentrarci nel percorso che ha portato al consolidamento di questo uso figurato, analizzeremo alcuni termini greci (e nomi di personaggi mitologici) derivanti dalla stessa radice tematica, che già in ambito greco estendevano l'accezione del talento verso un uso metaforico o metonimico. In generale il talento ha subito un'evoluzione semantica in cui procedimenti linguistici come la metonimia, la sineddoche e la metafora hanno avuto un grande rilievo: da bilancia a peso; dal peso all'oggetto pesato, cioè la moneta; dalla moneta, come valore materiale, al valore immateriale delle doti morali e intellettuali di una persona.