

Roberto Lorusso

Senza di me non potete far nulla

EMPOWERMENT

IL PRIMO
COMANDAMENTO
DELL'IMPRESA
DI SUCCESSO

Roberto Lorusso

Senza di me non potete far nulla

EMPOWERMENT

IL PRIMO COMANDAMENTO DELL'IMPRESA DI SUCCESSO

CO2 compensata: E-book ad impatto zero.

Questo libro è stato pensato e scritto, in forma digitale. Non deve essere stampato.

Premessa

Questo E-book tratta un tema che ancora oggi - purtroppo - resta sconosciuto alla maggior parte degli imprenditori e dei manager: l'Empowerment.

E' molto strano, infatti, vedere persone che sono a capo di un'organizzazione, esprimere la loro abilità di avvilire i sottoposti sopprimendo, il più delle volte senza ragione o previo confronto, le loro iniziative.

E' molto strano che oggi si chieda ai propri collaboratori impegno e sacrificio per poi negare loro la possibilità di esprimere creatività e responsabilità che potrebbero permettere all'impresa di aumentare i profitti.

Se applicassimo l'Empowerment, non avremmo il 99% dei problemi di fatturato con cui oggi facciamo i conti e potremmo avere un'azienda sempre efficiente e capace di raggiungere mete ambiziose.

Impossibile? Niente affatto!

Se analizziamo le imprese di successo balza subito ai nostri occhi il loro segreto: dispongono di persone con motivazione alle stelle.

L'Empowerment lavora proprio sul potenziamento dell'autostima, della creatività, della responsabilità dei tuoi collaboratori.

Questo è il primo comandamento dell'impresa di successo.

Se saprai rispettare questo comandamento avrai:

- tutta l'energia delle persone orientata allo sviluppo e alla innovazione;
- le persone che desiderano costantemente il cambiamento;
- i cambiamenti implementati rapidamente ed efficacemente;
- la capacità di schivare gli attacchi della concorrenza;
- gli stakeholder che saranno soddisfatti velocemente ed esaurientemente;
- la capacità di attrarre e mantenere le persone migliori;
- una più facile crescita umana e professionale delle persone;
- collaboratori capaci di divertirsi ed avere successo.

Se la pensi diversamente scrivimi: posta@robertolorusso.it

INDICE

Premessa	3
Introduzione	6
Avvertenza	9
Empowerment dove sei?	11
<i>Diagnosi da mancanza di Empowerment</i>	<i>15</i>
L'Empowerment è un fattore critico di successo	25
Empowerment per tutti	27
<i>Empowerment è responsabilità</i>	<i>29</i>
Saluti finali	33
Cenni biografici	34

Introduzione

Questa è una introduzione che sgorga dal mio cuore che in questo momento è triste e che vorrebbe ribellarsi alla “stupidità” o “insipienza” di molte persone che si definiscono manager e imprenditori (o più semplicemente capi di qualcuno, di un gruppo, di un settore dell'organizzazione, ecc.) e che “maltrattano” con le loro decisioni l'unica vera risorsa di cui dispongono - **il vero capitale esclusivo dell'azienda** - che sono le donne e gli uomini che chiamiamo dipendenti, ma che è meglio chiamare collaboratori o partner.

Purtroppo non ci rendiamo conto di quello che accade ad una persona (il dolore che prova interiormente) che si vede ignorato e umiliato (anche di fronte ai colleghi), quando un “capo” mette da parte (senza darne un giustificato motivo o una accurata condivisione) una sua idea o una sua proposta che ad esempio potrebbe essere utile al miglioramento di un processo o alla relazione con un cliente.

Molto spesso i manager non si rendono conto dei danni che generano all'impresa, perché sottovalutano quello che accadrà prima o poi. Il protagonismo di una manager che

non sa dirigere le persone che gli sono affidate finisce quasi sempre con il “trattarle male”, in molti casi ad offendere la loro intelligenza e a disprezzare la loro voglia a fare meglio e di più, e di credere nell'azienda nella quale lavorano.

Desidero darti una piccola idea delle conseguenze di questo errato atteggiamento manageriale:

- il fatturato crolla vertiginosamente,
- la reputazione aziendale diventa pessima,
- si perdono i clienti più redditizi,
- tempi e scadenze non sono mai rispettati,
- i nuovi assunti si adeguano al peggio,

ma ci sarebbe molto altro.

Quando ci sono problemi legati alla mancanza di liquidità, i manager, sicuramente sanno dove e come approvvigionarsi del denaro che manca, ma quando manca l'Empowerment cosa fanno?

Ebbene in questo E-Book troverai alcuni consigli perché tu possa generare tutta l'energia positiva che serve alla tua impresa.

Adesso il mio cuore non è più triste, perché sono qui a condividere con te questa “conoscenza” che farà tanto bene alla tua azienda ed a quanti vi lavorano.

Avvertenza

Normalmente, e nella maggioranza dei casi, dopo che abbiamo letto un libro o partecipato ad un momento formativo accade poco o niente. E se impariamo qualcosa questo avviene attraverso quello che si definisce **APPRENDIMENTO REATTIVO**.

Questa tipologia di apprendimento è caratterizzata dall'utilizzo (download) di modi di pensare abituali e di visioni del mondo con le quali abbiamo più familiarità e di cui disponiamo caratterizzazioni e categorizzazioni.

Il "download" dei nostri modelli mentali ci porta a vedere solo ciò che siamo preparati a vedere. In un certo senso, quello che vediamo è il nostro passato, nella forma dei nostri modelli mentali che riflettono le vecchie esperienze.

Scartiamo sempre interpretazioni e opzioni che differiscono da ciò che conosciamo e di cui ci fidiamo, e agiamo per difendere i nostri interessi.

Così facendo le nostre azioni non sono altro che abitudini riprodotte, in cui finiamo inevitabilmente per rafforzare modelli mentali prestabiliti. Nella migliore delle ipotesi

diventiamo più bravi a fare quello che abbiamo sempre fatto.

In sintesi:

Il pensiero è governato da modelli mentali prestabiliti e
l'azione è governata da abitudini consolidate.

NON CAMBIA NULLA. ZERO APPRENDIMENTO.

Ma tu non vuoi che accada questo.

Empowerment dove sei?

In quest'ultimo anno mi è capitato di fare diversi incontri con colleghi che purtroppo, a causa della crisi di mercato, hanno qualche problema di tenuta.

Tra questi non sono mancati imprenditori titolari di imprese un tantino più grandi di quelle che siamo abituati a chiamare PMI.

Ti racconto cosa mi è capitato di recente in una grande impresa.

E' lunedì pomeriggio. Michele mi chiama al telefono e mi chiede di incontrarlo con una certa urgenza per giovedì alle 9,30.

Non me lo ricordavo così determinato visto che non mi ha dato alcuna possibilità di replica.

Giovedì – ore 9,20 – sono alla reception della sua bella azienda. Mi avvicino e vedo una signora (40 anni circa) che leggeva una rivista. Tutto tace e visto che ignorava la mia presenza ho tossito per darle un segnale della mia presenza.

“Buongiorno” – mi dice a testa bassa senza distogliere lo sguardo dalla rivista – il suo linguaggio del corpo mi stava dicendo: “Chi è che disturba? Non vede che sono occupata!”

Le dico “buongiorno” – con tono della voce alto e interessato – “mi chiama Roberto Lorusso ed ho un appuntamento con l’amministratore delegato alle ore 9,30.”

La signora alza lo sguardo lentamente, mi guarda con sospetto e mi dice – “come ha detto che si chiama?”

“il mio nome è Roberto Lorusso”

“chi ha detto che vuole vedere?”

“l’amministratore delegato, il dott. Michele Mucci”

“ha un appuntamento?”

“si alle 9,30”

“ho capito, attenda un attimo”

– La signora chiama al telefono la segretaria di Michele e

con voce alta, facendo in modo che io sentissi, dice

– “Carmela, c’è un signore qui da me. Dice di avere un appuntamento con Mucci”.

Carmela chiede – “sai come si chiama?”

“no, non lo so, ora glielo chiedo” – e rivolgendosi a me dice – “come ha detto che si chiama?”

Ed io le ripeto per la terza volta il mio nome.

“Dice di chiamarsi Lorusso”.

Chiuso il telefono, la signora mi chiede un documento di identità e poi mi dice – “attenda qui, qualcuno verrà a prenderla”.

Finalmente vedo venirmi incontro la segretaria di Michele, la signora Carmela.

Accompagnato nella stanza di Michele, sono accolto così:

“Roberto, grazie di essere venuto. Ho un grave problema a causa della crisi economica europea che ci affligge”.

La mia risposta immediata: “Non mi sorprende, hai l'*Europa* in casa”.

“Scusa non capisco” dice Michele con uno sguardo insospettito.

Gli chiedo: “Michele qual è la cosa più grave: la crisi economica o la crisi di responsabilità che permea la tua azienda?”

“Ma cosa vuoi dire?”

“Voglio dire che sono stato appena travolto da un fiume di” E gli racconto l'episodio.

Questa esperienza non è una storiella inventata, è vera... ma raccontata con grazia.

Sicuramente anche tu ne conosci tante altre ed anche più scabrose, specialmente se fai ricordo di cosa accade in alcuni uffici della Pubblica Amministrazione.

Ti avverto che questa storiella non è di qualche anno fa, quando non c'era la crisi, bensì di qualche settimana fa (settembre 2015).

Ebbene, capita molto spesso di pensare che i problemi o le minacce vengano da problematiche esterne, mentre non ci accorgiamo che spesso sono al nostro interno.

Diagnosi da mancanza di Empowerment

La minaccia di cui ti voglio rendere partecipe è, per l'appunto, la mancanza di "Empowerment" cioè di "responsabilità", che normalmente si fa accompagnare da una carenza di energia positiva, spirito di iniziativa e lealtà.

Come puoi riconoscere se la tua azienda è affetta da questa malattia?

Le persone in una azienda con scarso Empowerment:

- non hanno iniziativa, sono spettatori passivi di ciò che accade;
- non parlano con gli altri, ma degli altri;
- sono dispiaciute quando le cose non procedono secondo i loro piani;
- hanno un atteggiamento mentale rigido e conservano le loro idee;
- se hanno un po' di energia la usano per andare contro qualcuno o qualcosa;
- quando le cose vanno male è sempre a causa di qualcun altro o di circostanze non controllabili;

- gli altri (interni o esterni all'azienda) vengono trattati con indifferenza;
- vedono solo problemi e mai opportunità;
- parlano sempre del passato e mai del futuro;
- aspettano e sperano che le cose cambino in meglio senza far nulla;
- non hanno uno scopo per cui dare il loro impegno.

Da chi dipende tale mancanza di Empowerment?

Io rispondo con assoluta certezza: da chi le ha assunte.
Ed ovviamente da chi le dirige.

O meglio, dalla mancata attenzione che viene rivolta alle persone da parte di quanti in azienda ricoprono ruoli importanti.

In sintesi: dai comportamenti di quelli che noi chiamiamo top management, e quindi dalla tipologia di leadership e di cultura aziendale.

Vuoi scoprire cosa ho detto a Michele per risolvere il suo problema di "crisi di mercato"?

Gli ho detto che è urgente fare in modo che, nella sua azienda, Lui e i suoi manager imparino subito cos'è l'Empowerment.

E cioè, quel processo di crescita - sia dell'individuo, sia del gruppo - basato sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione per far emergere risorse latenti e portare l'individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale.

E quindi, ho detto a Michele, è bene che i tuoi manager imparino ad avere comportamenti tali da:

- mettere le persone nelle condizioni di dare il massimo di sé per l'azienda;
- aiutare le persone a focalizzarsi sulle opportunità piuttosto che sui problemi, sul futuro piuttosto che sul passato;
- rendere le persone orgogliose di lavorare per l'azienda;
- rendere le persone parte delle soluzioni e non dei problemi;
- avere persone che lavorano con la "gioia di lavorare";
- favorire un clima in cui le persone si aiutino e si incoraggino a vicenda;

- rendere le persone multifunzionali e aperte alle innovazioni;
- avere persone che lavorano con un forte spirito di squadra e voglia di raggiungere gli obiettivi;
- avere persone che sono attori protagonisti del successo (e non spettatori);
- avere persone destinatari e mittenti di una comunicazione chiara, franca, leale, che si basa sulla fiducia reciproca ;
- avere persone che utilizzino positivamente tutta la loro energia.

Adesso ti invito a riflettere sulla tua azienda chiedendoti di rispondere:

1. Da cosa pensi siano maggiormente influenzati i comportamenti delle persone che lavorano con te?

Dalla tecnica (fatta di sistemi, metodi, tecnologie, ecc.) o dalle emozioni, dalla comunicazione, dal clima, l'etica, la sicurezza, le relazioni, ecc.?

2. E' più facile acquisire una nuova nozione tecnica o un nuovo comportamento?

3. Chi fa fallire i tuoi progetti?

- Una istruzione tecnica mal fatta o un comportamento che ignora volutamente le istruzioni?
- Un banale “piano d’impresa” o un luogo di lavoro poco sicuro e accogliente?

Avrai capito che è urgente imparare la “responsabilità”, insegniamola con l’esempio e favoriamo la crescita dell’Empowerment.

Il primo comandamento dell’impresa di successo si chiama Empowerment.

L'Empowerment è sistemico

Come ti ho riferito nel capitolo precedente

l'Empowerment è l'atteggiamento di una persona o di una comunità di lavoratori teso all'assunzione di responsabilità, accompagnata da una grande proattività verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per Wikipedia Empowerment è *“un processo di crescita, sia dell'individuo sia del gruppo, basato sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione per far emergere risorse latenti e portare l'individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale.*

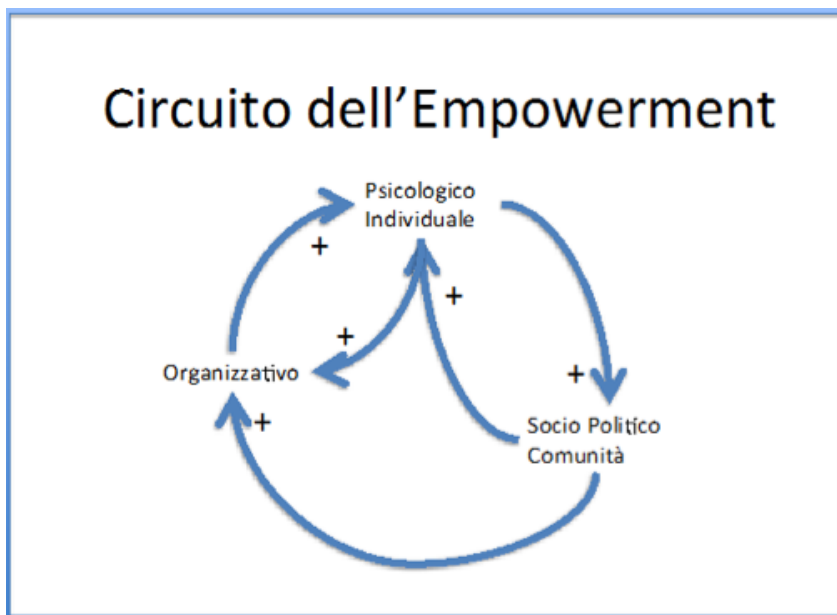
Questo processo porta ad un rovesciamento della percezione dei propri limiti in vista del raggiungimento di risultati superiori alle proprie aspettative.

L'Empowerment è un costrutto multilivello che in base alla tripartizione di Zimmerman (2000) si declina in:

- 1. psicologico-individuale;*
- 2. organizzativo;*
- 3. socio-politico e di comunità.*

Questi tre livelli sono analizzabili individualmente ma strettamente interconnessi fra di loro”.

Io dico che questi tre livelli sono sistemici e cioè sono tra loro causa ed effetto, dove ogni relazione è contraddistinta dal segno “+”, che nella System Dynamics vuole dire che al variare positivo o negativo dalla causa varia in modo diretto (positivo o negativo) anche l'effetto.



Ma vorrei essere anche più chiaro sul concetto di approccio sistemico (leggi l'articolo: strategia aziendale e approccio sistemico) e darne una breve spiegazione.

Se guardi l'Empowerment da un punto di vista sistemico, avrai la possibilità di dominare efficacemente la complessità, osservando non i singoli elementi ma l'insieme delle parti, intese come un tutto unico e concentrandosi sulle relazioni tra gli elementi piuttosto che sui singoli elementi presi separatamente.

L'approccio sistemico stravolge il modo tradizionale meccanicistico e lineare di affrontare le problematiche, oggi fortemente radicate nella nostra società.

Guardiamo, nella realtà (qui non tutta elencata) a cosa fanno riferimento i tre elementi del circuito:

- io
- la famiglia
- gli amici
- i colleghi
- il capo
- il reparto
- l'azienda
- i clienti
- i fornitori

- una associazione
- la comunità locale
- la società
- ecc.

e pensa cosa succede quando viene meno la responsabilità ad uno qualsiasi di questi livelli.

Non distrarti e non essere superficiale pensando che la tua azienda non li contiene tutti, anzi, sopra ne mancano ancora altri.

Rifletti con attenzione:

Cosa facciamo quando le cose in azienda “non girano”?

Risposta: Guardiamo solamente un livello ed ovviamente quello più elementare “io” o meglio “l'altro”.

Guardiamo e giudichiamo la persona e non vogliamo comprendere le relazioni tra gli altri livelli che hanno portato alla mancata assunzione di responsabilità.

Facciamo finta che non esistano le frecce che sono disegnate nel circuito.

E' difficile includerle nella nostra osservazione?

Penso proprio di no.

Sto solo dicendo che dobbiamo fare la scelta di guardare l'insieme, che è fatto di una valanga di relazioni tra cause ed effetti.

Più ci allontaniamo dal fatto (problema) più riusciamo a capire perché e dove è mancata l'assunzione di responsabilità.

L'Empowerment è un fattore critico di successo

Hai deciso di scegliere l'Empowerment tra gli "asset" della tua impresa?

Il filosofo Jean Paul Sartre diceva: *"Sappi che se decidi di non scegliere, avrai scelto in ogni caso"*.

Certamente non è facile dare vita ad un sistema aziendale capace di generare Empowerment; pensa però ai tanti vantaggi che otterrebbe la tua azienda ed ai quali stai rischiando di rinunciare:

- tutta l'energia delle persone viene orientata allo sviluppo e alla innovazione;
- le persone desiderano costantemente il cambiamento;
- i cambiamenti necessari vengono implementati rapidamente ed efficacemente;
- si è capaci di schivare gli attacchi della concorrenza;
- i bisogni degli stakeholder vengono soddisfatti velocemente ed esaurientemente;
- si è capaci di attrarre e mantenere le persone migliori;

- è più facile ottenere la crescita umana e professionale delle persone;
- le persone sono capaci di divertirsi ed avere successo.

Quindi vorrei concludere invitandoti calorosamente a fare, con urgenza, la scelta dell'Empowerment, riportandoti uno scritto di Soren Kierkegaard:

“Immagina un capitano sulla sua nave nel momento in cui deve dare battaglia; forse egli potrà dire, bisogna fare questo o quello; ma se non è un capitano mediocre, nello stesso tempo si renderà conto che la nave, mentre egli non ha ancora deciso, avanza alla solita velocità, e che così è solo un istante quello in cui sia indifferente se egli faccia questo o quello.

“Così anche l'uomo, che si dimentica di calcolare questa velocità, alla fine giunge un momento in cui non ha più la libertà della scelta, non perché ha scelto, ma perché non lo ha fatto, il che si può anche esprimere così: perché gli altri hanno scelto per lui, perché ha perso se stesso”.

Ricorda: l'Empowerment è sistemico, basta una sola persona che non si assume la responsabilità e l'azienda...

Empowerment per tutti

Molti imprenditori e manager d'azienda hanno come sogno quello di dar vita ad una impresa in cui tutti i collaboratori siano soddisfatti e facciano del loro meglio.

Nella maggior parte dei casi, tuttavia, tale speranza rimane un sogno irrealizzato, ovviamente perché non fanno pianificazione strategica e quindi non si rendono conto della esistenza di un “gap di impegno” che rende difficile la realizzazione di questo sogno.

Esiste cioè una grande differenza tra il livello effettivo delle prestazioni dei collaboratori e il livello delle prestazioni che essi potrebbero raggiungere se nella impresa ci fosse Empowerment.

Eliminare questo gap è la soluzione alla realizzazione di questo sogno.

Come ti ho già scritto nel capitolo precedente, una persona si sentirà impegnata a raggiungere il successo della azienda per la quale lavora solo se si sentirà parte responsabile ed

anche beneficiario (in modi che ogni singolo imprenditore saprà trovare) dei risultati dell'azienda stessa.

Ma come si fa?

Purtroppo sono costretto a ripetermi: sono necessari cambiamenti ed in primo luogo il cambiamento della cultura e dei comportamenti di imprenditori e manager.

Ma attenzione non possiamo e non dobbiamo dimenticare la presenza di persone che approfittano della negligenza dei loro capi per rimanere furbescamente negligenti anche loro: "chi me lo fa fare?" e poi: "è meglio non avere responsabilità".

Insomma tutti abbiamo bisogno di diventare migliori, tutti abbiamo il dovere di assumerci le responsabilità che servono a raggiungere il successo dell'impresa per la quale lavoriamo.

Empowerment è responsabilità

Il concetto di responsabilità, e quindi una richiesta di Empowerment per tutti, non si concreta ad un solo livello dell'organizzazione perché la responsabilità assume diversi significati, dimensioni e forme.

Ad esempio possiamo parlare di responsabilità personale, di reparto, di divisione, di stabilimento, di azienda, addirittura di comunità.

Una responsabilità può essere imposta, assegnata, richiesta o scelta liberamente da una persona.

Come pure concessa come segno di fiducia.

La responsabilità può essere legale e morale, può essere per se stessi o per gli altri. Può essere per intero o per una sola parte.

Quando la responsabilità assume un'accezione negativa, la si cerca di evitare, la si teme e tutti cercano di scansarla.

Molto spesso sembra un peso o una seccatura e persino un "dovere gravoso".

Quando invece ha un'accezione positiva, la responsabilità, viene accettata volontariamente, anzi viene richiesta, ed è motivo di piacere e di miglioramento.

In questa visione positiva la responsabilità aiuta a mobilitare le proprie energie per il bene dell'azienda, fa crescere il talento e la creatività.

Un vero tocco sano per il successo dell'azienda.

Mi chiederai: se tutto è così bello e così utile perché la gente non si assume la responsabilità?

Ti rispondo in positivo elencando il perché e quando le persone lo fanno liberamente.

Le persone scelgono di assumersi responsabilità quando:

- hanno qualcosa di concreto per cui prendersi la responsabilità;
- sono coscienti degli obiettivi aziendali;
- gli vengono forniti i giusti strumenti;
- sanno di avere il “potere” per governare gli eventi e raggiungere gli obiettivi.

Ho usato volutamente il termine “potere” al posto dei termini “delega”, “influenza” o “forza”, perché desidero che si capisca che molto spesso chiediamo responsabilità ma il potere di decidere resta sempre nelle nostre mani.

Alla prima difficoltà, le persone che non hanno il potere di decidere e vedono allontanarsi i loro obiettivi (anche perché il capo non decide o non le mette nelle condizioni di poter decidere su cosa fare), mollano tutto.

Nasce la demotivazione, cede l'autostima.

In seguito le persone non vorranno mai più assumersi alcuna responsabilità.

Ma è pur sempre vero che, per dare responsabilità e far accrescere l'Empowerment aziendale, c'è bisogno di coraggio. Ci vuole stima e piena fiducia negli altri, ma soprattutto nella loro capacità di imparare.

Proprio così.

Io normalmente mi comporto in questo modo: mi fido delle persone che dimostrano con i fatti la loro voglia di "apprendere ad essere migliori".

Sia dal punto di vista tecnico e professionale ma soprattutto dal punto di vista umano e relazionale.

Cosa mi aspetto da un mio collaboratore?

Mi aspetto che abbia i seguenti atteggiamenti di Empowerment:

- ringrazia l'azienda perché gli offre una formazione per fare al meglio il proprio lavoro;
- chiede all'azienda una formazione non esclusivamente tecnica;
- in mancanza, sa dove procurarsela e trova anche i mezzi economici;
- è consapevole che essere migliore conviene prima a se stesso e poi all'azienda;
- comprende che ogni problema o situazione è un esclusivo momento di apprendimento;
- **sceglie di assumersi le responsabilità.**

A tale proposito ricordo e concludo con una frase del grande filosofo danese Soren Kierkegaard:

“La scelta in sé è cruciale per dare contenuto alla personalità: attraverso la scelta, infatti, la personalità nutre se stessa. Quando non si sceglie, la personalità si appassisce e si atrofizza”.

Saluti finali

Spero tu abbia trovato interessanti i contenuti di questo libro.
E spero tanto possano esserti utili anche nel breve.

Ti chiedo un piccolo dono, se hai apprezzato quello che ti ho scritto, consiglia questo libro ad un tuo amico, o se ti è possibile consiglialo con un TWETT o su di uno dei tuoi social media preferiti.

Ovviamente non esitare a contattarmi nel caso volessi chiedermi qualcosa o approfondire alcuni dei contenuti
Scrivimi a: posta@robertolorusso.it

Un caro saluto

Roberto

Cenni biografici

Roberto Lorusso

Sono un giovanotto di 63 anni impegnato, con il mio lavoro, a realizzare la parte di Bene Comune che mi compete.

Aiuto Persone, Organizzazioni e Comunità a definire, comunicare e raggiungere obiettivi di progresso sostenibile.

Papà di 5 figli, adesso anche nonno, faccio l'imprenditore dal 1981.

Sono CEO della "duc in altum srl" società che ha la missione di aiutare le organizzazioni a prendere il largo per navigare in un oceano blu.

Con la "duc in altum" ho realizzato Target Navigator, il primo software in Italia per la gestione di progetti di Pianificazione Strategica.

Consulente per le imprese da 40 anni, ma contemporaneamente per 13 anni verso le Pubbliche Amministrazioni (anche con l'incarco prestigioso di Presidente del Organismo di Valutazione del Comune di Bari).

Attualmente sono impegnato, anche con testimonianze ed interventi formativi presso UNIBA e POLIBA, nell'accompagnamento consulenziale delle Start Up nel settore IoT.

Ho iniziato la mia attività professionalmente nel 1978 come consulente informatico e poi ho dato vita ed amministrato due imprese nel settore ICT. Ho realizzato sistemi informativi integrati e consulenze di BPR per più di 200 imprese su tutto il territorio italiano.

Con una spiccata vocazione di formatore ho progettato ed erogato decine e decine di percorsi di apprendimento per aziende, enti pubblici e centri di formazione.

Ho progettato e gestito 13 progetti di ricerca per imprese pugliesi in partnership con altre internazionali.

L'attività professionale mi ha consentito di rivestire diversi ruoli importanti a livello nazionale e regionale in Confapi e Confindustria.

Sono sempre in movimento, ad oggi conto più di 100 conferenze su diversi temi, sociali ed economici, oltre a quelle utili a presentare le mie pubblicazioni (10 libri e 7 e-book).

Ho dato vita e presieduto 5 Associazioni di Promozione Sociale (Unesco Bari, Bilosofia, Learning Cities, People on Target Navigator, ALLD) ed il consorzio "Costellazione Apulia" che riunisce più di 50 imprese pugliesi che perseguono l'obiettivo di condividere e praticare buone prassi di innovazione e Responsabilità Sociale.

Attualmente svolgo il ruolo delicato di facilitatore di una "rete civica" chiamata "i14" alla quale partecipano 14 professionisti nel settore della alta formazione e del Coaching.

HO PUBBLICATO:

Luglio 2017– Dicembre 2018 *Di padre in figlio. La generatività dell'impresa familiare*, con Di Marsico Libri, Bari. Prima e seconda edizione

Marzo 2016: *Benessere Organizzativo. Dall'attenzione alla persona al welfare aziendale defiscalizzato*, con Duc in Altum.

Febbraio 2015: *I nove fondamentali della pianificazione strategica*, con Di Marsico Libri. Bari.

Maggio 2012: *Dr. Bil e Mr. Pil I due volti della società raccontati da due papà*, con Di Marsico Libri. Bari.

Dicembre 2011: *Target Navigator, La Pianificazione Strategica a misura d'uomo*, con Di Marsico Libri. Bari.

Aprile 2010: *Metti a Emiliano – quello che dicono del sindaco di Bari*, con Di Marsico Libri, Bari.

Febbraio 2010: *All'alba della notte bianca – liberare le città dalla politica spettacolo e realizzare il bene comune*, con Editori Riuniti University Press, Roma.

Dicembre 2009: *L'impresa virtuosa - crescere ed innovare in periodi di recessione*, con Editori Riuniti University Press, Roma.

Nel 2007: *DePILiamoci – Liberarsi del Pil superfluo e vivere felici* (R. Lorusso, A. De Padova) Editori Riuniti, Roma.

Nel 2006: *Per una città governabile. Bari: appunti di un Metodo in Comune* (M. Emiliano, R. Lorusso, M. Marchillo, A. De Padova) Progedit, Bari.

Nel Febbraio 2006, per Confindustria Bari, il saggio: *Liberi di Intraprendere*.

Negli anni 1995 e 1996, ho scritto il libro *Informazioni per decidere*, edito da Franco Angeli e sono stato coautore-

coordinatore di altri testi multimediali pubblicati sempre dallo stesso editore, quali:

- *Esplorando l'organizzazione aziendale;*
- *Gioco di Simulazione d'Impresa;*
- *Come strutturare e prevedere il prezzo ed il costo dei prodotti.*

I concetti e le idee contenuti nei miei libri e pubblicazioni sono stati implementati con grande successo in tantissime aziende italiane.

Sono ideatore e progettista di una esclusiva metodologia di Pianificazione Strategica basata sulla Systems Dynamics ed il Backcasting Approach di cui è un vero pioniere.

Di solito mi riconoscono per i miei meeting e le mie docenze a forte carattere esperienziale dove traduco e rendo tangibile la cultura delle Learning Organization.

I miei E-Book disponibili in formato Kindle:

[*14 passi verso le città sostenibili*](#)

[*Benessere Organizzativo*](#)

[*Dieci frutti per l'eccellenza*](#)

Crescita zero Profitti alle stelle

Quello che ti serve per diventare una Cloud Organization

Di padre in figlio

Per saperne di più

<http://www.robetlorusso.it>

<http://www.ducinatum.it>

<http://www.targetnavigator.it>

<http://www.lapianificazionestrategica.com>

<http://www.iquattordici.it>

PROPRIETA' LETTERARIA RISERVATA

Tutti i diritti letterari e di pubblicazione appartengono a Roberto Lorusso.

Febbraio 2015 - Copyright © Roberto Lorusso, Via De Nicola, 1 - 70010 Valenzano – Bari.

L'autore di questo E-book non si assume alcuna responsabilità circa i contenuti che non sono sempre necessariamente esaurienti, completi, precisi o aggiornati.

I consigli forniti in questo E-book costituiscono pareri di tipo professionale, la cui applicabilità è soggetta a particolari condizioni, non ripetibili in qualsiasi contesto.

L'autore, pertanto, declina ogni responsabilità circa l'esito positivo o negativo derivato dall'applicazione dei contenuti di questo e-book gratuito ad ambiti di business.

Per le finalità e gli intenti informativi di questo E-book, si possono liberamente riprodurre, tradurre, distribuire, diffondere in tutto o in parte ed in qualunque forma (stampa, digitale o altro) i testi contenuti in esso a condizione che:

- Si citi la fonte.
- Si citi l'autore.
- Non si modifichi l'opera.
- Non si faccia dell'opera un uso a scopo di lucro o commerciale.