

LAUDATIO DI GIOVANNI MONDINI

Teresina Torre

Magnifico Rettore, stimati Pro-Rettori,
Consiglieri, Senatori,
Chiarissimi colleghi, esimie Autorità e Istituzioni,
Stimati imprenditori e operatori d'azienda,
Carissimi studenti,
Gentili signore e signori,

- *È davvero con grande piacere personale che prendo (brevemente) la parola oggi, in occasione di questa cerimonia in cui verrà conferita a Giovanni Mondini la LHC in Management. Prima di proporre alla vs. attenzione qualche riflessione, a partire dalla prospettiva dei temi di cui mi occupo nei miei studi e che costituiscono quindi la lente privilegiata con la quale guardo alla realtà, vorrei sottolineare da subito come la decisione di proporre l'attribuzione di questa laurea sia maturata nell'ambito del corso di Laura Magistrale in Management - che ho avuto l'onore di coordinare sino allo scorso anno e che ora coordina la collega Lara Penco che mi ha preceduto – in maniera quasi spontanea, alla luce di un rapporto che è via via maturato nel tempo, a partire dall'approfondimento della storia aziendale, delle strategie e dei suoi assetti di cui GM è parte, e che ci ha consentito di apprezzare alcune sue caratteristiche umane e professionali, lo stile che ha portato nei contesti nei quali abbiamo avuto occasione di conoscerlo e che ci sono parsi esempi interessanti del modo con il quale concepiamo il management e che cerchiamo di trasmettere ai ns. studenti ed alle ns. studentesse.*

Il corso di Laura magistrale in Management si ripropone infatti di formare laureati in grado di entrare nelle imprese comprendendone le logiche gestionali e organizzative e sapendosi muovere nei contesti aziendali in modo appropriato ed opportuno. Per questo le attività che il corso di laurea propone –oltre a favorire il consolidamento delle competenze tecniche - tendono a mostrare e quindi a favorire lo sviluppo di uno «stile» e di un atteggiamento all'altezza alle attese che le aziende

hanno nei confronti dei giovani e che li attrezzino per vivere e lavorare nei tempi di cambiamento in cui viviamo, dal quale non sono esenti il fare impresa e di intendere il management.

È stato suggerito da un'importante studioso che il management è un'arte. Come tutte le arti non si improvvisano (richiedono impegno, costanza, fatica verso uno scopo che rende la fatica interessante). Far cogliere questo è uno degli obiettivi che maggiormente ci preme. Ma occorre che questo sia visto all'opera, occorre una comunicazione viva ed esperienziale.

Per andare in questa direzione, il rapporto con il tessuto delle imprese e con Confindustria, in quanto associazione che raccoglie quelle imprese a cui pensiamo lavorando con i ns. studenti e le ns. studentesse, è fondamentale. Con la presidenza Mondini abbiamo trovato facile e disponibile interlocuzione, che ha portato ad una partecipazione attiva nella ns. Consulta, che ha favorito lo sviluppo di idee e suggerimenti, che ha portato ad individuare temi specifici di interesse perché complementari ai ns. contenuti, attorno a cui raccogliere le imprese che potessero contribuire attivamente, portando quella visione a tutto tondo che è tipica della vita aziendale e che ben integra la prospettiva di tipo funzionale prevalentemente caratterizzante la parte istituzionale dei ns. insegnamenti.

È stato quindi colto un clima di apertura, che confidiamo sia stato assimilato dal contesto istituzionale di Confindustria e che prosegua a tutto tondo con il ns. Dipartimento di Economia.

- Nella letteratura di matrice organizzativa e specificamente di people management a cui dedico gran parte dei miei studi, viene da molto tempo sottolineata l'importanza delle skills cd. cognitive e non cognitive.

Le prime sono solitamente identificate con l'intelligenza e l'abilità a risolvere problemi astratti e misurate con i vari indicatori di QI. Le seconde - vale a dire le non cognitive - sono parte delle cd. skills trasversali, di quelle competenze che si insinuano sui diversi terreni tecnici e professionali iper esaltarne e potenziarne le caratteristiche.

A cosa ci si riferisce?

Ci si riferisce alle non cognitive classiche, che sono tratti della personalità (non a caso alcuni studiosi le definiscono proprio character skills) e che ricomprendono la coscienziosità, l'affabilità, la stabilità emotiva, estroversione ed il grado di autonomia, le prime storicamente studiate, classificate; ma anche la curiosità, la proattività, l'attitudine ad assumersi responsabilità..)

Ma ci si riferisce anche ad altri fattori più curvati sulla dimensione relazionale, che sono la capacità di comunicare, l'empatia, la tolleranza, la fiducia...

L'elenco è lungo ancora soggetto ad integrazioni, con il proseguire della ricerca e non intendo tediarvi su questo.

Vorrei però citarne alcune, che mi paiono pertinenti alla persona che oggi stiamo presentando.

Citerò innanzitutto la passione, l'ingrediente, ormai indispensabile, che sostiene l'impegno sempre più necessario in questa contingenza.

Citerò la perspicacia, capacità di intuizione associata al pregio della prontezza o dell'opportunità, e un forte locus of control interiore, la convinzione che con il proprio impegno si possano ottenere risultati.

Citerò in particolare l'intelligenza emotiva, quel costrutto proposto agli inizi degli anni 90 da Salovey e Mayer e poi sviluppato con grande successo Goleman qualche anno dopo che esprime quella forma di intelligenza che coglie le emozioni, proprie (agendo sulla passione che entra nel) ed altrui (divenendo capacità di gestire le relazioni, input per una leadership efficace) che è risultato di 4 capacità la consapevolezza di sé, la capacità di gestirsi, la consapevolezza sociale e le abilità sociali.

Ci sono due considerazioni che credo importante sottolineare. La prima. C'è un dato su cui gli studi convergono: la presenza di queste skills è stata dimostrato essere strettamente correlata al successo professionale. Bowles and Gintis sono stati tra i primi (a metà degli anni 70) a mettere in evidenza la maggiore importanza che le skills non cognitive avrebbero nel predire risultati eccellenti. E la ricerca successiva avrebbe portato numerose evidenze a conferma di questa loro intuizione.

Questo accade perchè codesto tipo di competenze influenza anche quelle cognitive: per cui, motivazione e coscienziosità sono, ad esempio, state riconosciute come forti determinanti degli outcomes ottenuto con il lavoro, degli esiti professionali.

La seconda. In questa sede mi pare importante sottolineare la rilevanza che gli studi sul ruolo e gli spazi delle skills trasversali hanno per l'impostazione dei sistemi formativi, in vista della loro capacità di ottenere risultati sul versante tecnico. Terreno, questo, sul quale dobbiamo lavorare con attenzione.

- *Ho proposto questi cenni perché nella storia personale di GM queste caratteristiche sono a mio avviso rintracciabili, ne descrivono il profilo e rappresentano quindi una chiave di lettura importante del percorso che sin qui fatto e che guideranno quello che lo attende. Quelle skills di cui sto parlando sono skills che non diventano obsolete, ma che si rafforzano e sviluppano con l'uso costante.*

- *Infine, come attuale componente del CDA di Unige – di quell'organo cui è affidata la determinazione delle strategie generali dell'Ateneo – mi fa piacere ricordare, sottolineare che quelle*

strategie sono a servizio della società, della comunità locale, del contesto economico nel quale siamo inseriti. L'Università è sempre più chiamata ad essere consapevole del ruolo distintivo che può interpretare come soggetto istituzionale.

Se questo è vero, è altrettanto vero che i rapporti istituzionali non sono mai totalmente disgiunti dai rapporti tra le persone che di quelle istituzioni sono rappresentative in un dato momento storico. E questi rapporti, destinati a durare oltre l'arco temporale coperto dai mandati, sono parte del tessuto relazionale sempre più fitto che costituisce la ns. società. Come ha avuto modo di ricordare recentemente, da queste aule Federico Butera – uno degli studiosi da cui ho imparato molto - il momento che stiamo vivendo, come paese, come comunità, ha bisogno di persone che siano attori protagonisti delle organizzazioni e del loro cambiamento.

Credo che Giovanni Mondini sia una di queste persone.