Leadership ed emozioni.

Pompei_Alexander Mosaic_Battaglia di Isso_333 BC_ *Particolare*

---

di Massimo Biecher

Che nesso c'è tra le emozioni e la leadership efficace?

E' possibile guidare se stessi e gli altri, pensando di ignorare le dinamiche interne dell'anima ?

In questo articolo parleremo di come le emozioni siano una componente basilare dell'individuo e di come essa svolga un ruolo importante nella relazione in genere e nello specifico tra leader e follower.

"La maggior parte della pubblicità non fa tanto appello alla ragione quanto all'emozione."

Erich Fromm (psicoanalista e sociologo)

1 – Leadership: comunicare bene, è sufficiente?

La prima cosa che ci viene in mente parlando della leadership,

è la capacità di guidare se stessi ed i nostri collaboratori dopo aver stilato una scala di priorità, grazie alle quali scaturiranno le linee guida che permetteranno di raggiungere gli obiettivi prefissati, rispettando nel contempo il budget economico messo a disposizione.

Negli ultimi anni, inoltre, ha preso piede la consapevolezza che per raggiungere obiettivi sempre più stringenti è necessario che l'ambiente lavorativo sia pervaso da entusiasmo e per fare ciò è necessario fornire al proprio team delle motivazioni.

Ma al centro di questa visione, aggiungiamo noi, ci sono persone che si relazionano gli uni con gli altri comunicando.

Concretamente, come avviene questo scambio di contenuti ?

Il primo mezzo che ci viene in mente é la parola.

La parola é un "ponte", un tramite, che permette il passaggio di informazioni da una persona all'altra,

Etimologicamente, comunicare deriva dal latino *"commūnĭcāre"*, che a sua volta deriva da *"cŭm"* insieme a, con, contemporaneamente a, e da *"mœnīre"* che tra i vari significati include anche, rendere accessibile ed aprire.

Pertanto comunicare in senso più ampio, significa ad aprire il proprio mondo agli altri, a condividere le idee, scambiare pareri e nel nostro caso, coinvolgere i collaboratori sia nella fase che precede le scelte che poi nel debriefing, quando arriva il momento di tirare le somme e valutare i risultati raggiunti.

Ma per comunicare, non basta, né tantomeno è sufficiente, conoscere bene una lingua e l'arte del saper parlare in pubblico e scopo di questo articolo è andare in cerca di quei presupposti a priori, che rendano la comunicazione verbale veramente chiara ed efficace od in altre parole, essere

ragionevolmente sicuri si il che il messaggio sia stato realmente compreso dal nostro interlocutore.

> ***“Il problema principale della comunicazione é dare per scontato che essa sia realmente avvenuta”.***
> *George Bernard Shaw*

Come l’esperienza ci insegna, seppur siamo in possesso di una buona cultura ed abbiamo frequentato dei corsi di formazione, la conversazione basata sul linguaggio continua ad essere caratterizzata da incomprensioni, equivoci e fraintendimenti di vario tipo.

Pensiamo per esempio quanta letteratura fonda la sua esistenza sul cosiddetto *“qui pro quo” e* di come la trama della storia verta intorno alla risoluzione dei malintesi e quindi al chiarimento finale tra i protagonisti.

Il motivo di ciò risiede nel fatto che l’approccio che si focalizza prevalentemente sul contenuto e sulla modalità delle informazioni da scambiare, parte dal presupposto che essa è una questione che coinvolge aspetti semantici, sintattici o grammaticali.

Ma il dialogo tra le persone avviene anche su un livello differente, che come vedremo, ha un’importanza tutt’altro che trascurabile.

E’ quella che si rivolge non tanto all’aspetto logico/razionale della mente, ma a quella parte del mondo interiore dell’individuo, fatto di emozioni e sentimenti.

2 – La comunicazione non verbale

Questo aspetto merita a nostro avviso di essere preso in maggior considerazione.

Sul posto di lavoro, almeno ufficialmente, non c’è spazio per le emozioni, mentre nello sport, questa presa di coscienza ha

fatto capolino già da tempo, perché qui più che in altri ambienti, é risultato evidente che solo dall'emozione può scaturire quel qualcosa in più che renda possibile una prestazione eccezionale, oppure, quella resistenza senza la quale, non si potrebbero superare allenamenti durissimi.

Siccome il timore è che le emozioni possano intaccare la prestazione lavorativa del singolo o che, turbando la sensibilità altrui, finiscano per influenzare il rendimento dei colleghi, esse di norma, vengono ignorate o tutt'al più, ritenute lecite solo all'interno di ambiti ben delineati, come le ricorrenze, il raggiungimento di obiettivi particolarmente ambiziosi o al contrario, quando la situazione congiunturale è complicata e bisogna richiamare il gruppo a fare dei sacrifici.

Ma che ne siamo consapevoli o meno, esse sono un ingrediente fondamentale della nostra esperienza e che fanno capolino in ogni circostanza della nostra vita.

Anche quella lavorativa.

Pensare di ignorarle con l'intento di renderle inoffensive é inutile, anzi quando ciò accade, esse operano dentro di noi come la lava incandescente che scava le gallerie nelle profondità della terra e si trasformano in quelle che secondo alcuni studiosi, sarebbero le cause delle malattie psicosomatiche.

Ma prima o poi esse manifestano la loro azione e più tardi questo accade, più lo faranno in maniera eclatante e talvolta esplosiva.

Pensiamo per esempio ad un attacco di rabbia o più semplicemente ad una crisi di pianto causata da un sentimento di dolore troppo a lungo represso.

Sono perennemente presenti e benché agli occhi di molti non appaiano visibili, per coloro che invece hanno occhi per

vedere, orecchie per sentire ed un cuore per comprendere, la loro manifestazione appare evidente.

Anzi, per certi versi, lo fanno in maniera “assordante”.

“N*oi gridiamo quello che siamo.”*

Uno degli assunti fondamentali della psicologia junghiana.

Da queste premesse comprendiamo il motivo perché in alcune circostanze ed in particolare sul luogo di lavoro, vengano viste con un certo sospetto, in quanto rivelerebbero il nostro stato interiore più autentico che, grazie alla timidezza, al rispetto delle convenzioni dettate dall’educazione oppure dalla convenienza, resta celato.

Pensiamo per esempio al caso in cui esse lasciassero trapelare il disappunto per le scelte fatte dal capo, o più semplicemente, quando sono spie rivelatrici di emozioni distruttive latenti come l’aggressività e quindi, potrebbero mettere a rischio l’integrità del gruppo.

Secondo alcuni, le emozioni in fabbrica od in ufficio, sarebbero apportatrici di confusione che generano inefficienze, ostacoli alla comprensione reciproca ed allo svolgimento ordinato dei compiti da eseguire, mentre come vedremo più avanti, andrebbero interpretate come la spia di un malessere, di un problema o di un conflitto, sia personale che di gruppo e noi, similmente a quando sul cruscotto della nostra automobile si accendesse una spia di allarme, invece di prenderle in seria considerazione, decidessimo di ignorarla.

A complicare il quadro, interviene, la concezione dicotomica che caratterizza tutt’ora il pensiero occidentale, il quale divide in maniera spesso tranchant i fenomeni in *“bene o male”, “buoni o cattivi”, “favorevoli od ostili”*, che ha fatto si che si creasse nei tempi passati tra i filosofi, una netta distinzione tra l’attività meccanica del corpo e l’attività intellettuale del pensiero, ignorando o trascurando invece, il

cosiddetto “convitato di pietra”, cioè l’universo delle emozioni, riservandole non solo un ruolo secondario ma ritenendole in alcuni casi, il vero nemico del pensiero logico/razionale.

Per molti secoli, infatti, la sfera delle emozioni è stata confinata al mondo spensierato dei bambini od al più tollerato con benevola indulgenza quando riguardavano il genere femminile.

Per il resto veniva relegato alla ristretta cerchia di poeti ed artisti.

Questa dialettica filosofica era più che comprensibile in passato, in quanto nasceva dalla necessità di placare le ansie del vivere quotidiano accentuate dall’arretratezza del sapere scientifico e dove, le malattie e le guerre, contribuivano a rendere la vita ancora più insicura ed incerta.

3 – La palestra delle emozioni

Ora, quand’è che le emozioni cominciano a manifestarsi e a svilupparsi dentro di noi ?

Tutto ha inizio quando tra la madre ed il figlio appena nato, si instaura un’intesa basata non sul linguaggio verbale ma sullo scambio di sorrisi, occhiate e mugolii di vario tipo, che a loro volta, non sono altro che il mezzo con il quale le emozioni vengono manifestate all’esterno.

Esse sono di vario tipo e vanno per esempio, dalla manifestazione del piacere di rivedersi, il desiderio di ricercare un contatto visivo, il bisogno di mangiare, il compiacimento quando questo piacere viene soddisfatto, e così via.

E’ questa la prima forma di comunicazione tra individui ed é a tal punto universale che, quando un piccolo, nato e cresciuto per un certo periodo di tempo in un paese se, prima

dell’instaurarsi della relazione verbale, viene adottato in un’altra nazione, tra la nuova madre ed il bambino si crea egualmente un affiatamento.

Cogliamo l’occasione per far notare che un modo diverso per veicolare sentimenti ed emozioni é la musica, la quale, facendo appello proprio al linguaggio primordiale di cui stiamo parlando, viene compresa in qualunque parte del mondo, anche ed indipendentemente dall’epoca in cui é stata composta o dal paese di provenienza dell’autore.

Amore, odio, attrazione, repulsione, piacere, disgusto, compiacimento, disprezzo, ammirazione, fastidio, stupore, terrore, serenità, rabbia, delirio di onnipotenza, senso di frustrante solitudine, pace, serenità, compassione, calma, nervosismo, comprensione, giudizio, attrazione, repulsione, desiderio di unione, vengono vissute da ciascuno di noi come vibrazioni che si propagano all’interno e tramite le espressioni del viso ed il linguaggio del corpo, vengono trasmesse e captate da chi ci sta di fronte, innanzitutto a livello inconscio.

Emozioni che possono essere comprese solo da chi é capace di empatia, ovvero, da chi é in grado di sintonizzarsi con il mondo interiore altrui.

Dovremmo soffermarci un po’ su questa dote assai importante.

4 **– L’empatia: alleata delle relazioni efficaci**

L’empatia consiste nel saper cogliere, afferrare il mondo emozionale dell’altro, di percepirne i moti interiori ed i sentimenti.

Tutto ciò che insomma, ha ben poco a che vedere con il mondo della logica e della razionalità.

Iniziamo con l’osservare che la capacità di sintonizzarsi sulle emozioni altrui é sviluppata più nelle donne che negli

uomini perché, come abbiamo visto, é compito della madre prendersi cura del neonato in quanto, coglierne il linguaggio non verbale, è una questione di vitale importanza.

Ma anche gli uomini, non tutti in egual maniera, sono dotati di questa medesima capacità che é fondamentale a prescindere per instaurare relazioni sociali soddisfacenti.

Perché, se da un lato é vero che affinché lo scambio di idee sia produttivo é indispensabile possedere l'abilità di parlare e di saper esporre con chiarezza le proprie idee in pubblico, ma affinché essa sia anche persuasiva e convincente é imprescindibile entrare in sintonia con l'universo dell'anima del nostro interlocutore.

> ***Ogni emozione è un messaggio, il nostro compito è ascoltare…***
> *Gary Zukav (divulgatore scientifico e coach)*

A nostro avviso per convincere un collaboratore, non é sufficiente studiare od elaborare tecniche di comunicazione verbali e *"body languages"* appropriati ad ogni situazione, ma é anche necessario prendere coscienza di quanto le dinamiche del profondo degli esseri umani influiscano, sia sulla qualità della trasmissione, che sulla comprensione dell'argomento.

Perché esiste sempre un significato sottinteso che va *"al di là"* di quello che volevamo esprimere verbalmente e che viene percepito da ognuno dei nostri interlocutori in maniera completamente diversa.

Infatti se é ormai acquisito che durante una conversazione possano avvenire sia equivoci causati da errori di pronuncia, che quando sono inconsapevoli sono detti lapsus freudiani, sia da interferenze esterne come il rumore, ben sintetizzato dal modo di dire *"capire fischi per fiaschi.."*, meno scontata invece, é l'influenza che le emozioni hanno quando si tratta di attribuire ad un'espressione verbale un ben determinato

significato.

Il detto *“mai parlare di corda in casa dell’impiccato”* descrive bene questo concetto.

Un termine che per qualcuno rappresenta uno strumento di lavoro e per un’altra persona evoca emozioni legate a spensierati giochi infantili, purtroppo a certuni, potrebbero evocare fatti tragici legati alla propria vita familiare, facendo rivivere le stesse sensazioni di tristezza, di dolore e lutto che aveva provato a suo tempo.

Perché ad ogni parola noi associamo un’emozione e ciascuno di noi lo fa in maniera unica, in un modo che dipende dal proprio vissuto esperenziale.

E’ grazie all’empatia se riusciamo a metterci in sintonia con il mondo interiore del nostro collaboratore e a far si che la l’interlocuzione sia più efficace e meno condizionata da sentimenti che evocano stati d’animo che possono *“inquinare”* il reale contenuto del messaggio.

> ***Quando é il momento che le decisioni e le azioni prendano forma, i sentimenti contano almeno quanto il pensiero razionale e spesso anche di più.***
>
> *Daniel Goleman (psicologo e scrittore)*

5 – Leadership ed indulgenza: chi l’avrebbe mai detto ?

Ma esiste un aspetto dell’empatia che è importante nella stessa misura, che consiste nell’attitudine di saper ascoltare i sentimenti dentro di noi, per capire chi siamo veramente e che, quando questo ascolto é onesto e sincero, ci insegna ad essere più indulgenti sia nei confronti di noi stessi che

degli altri.

L’indulgenza di cui stiamo parlando, non ha nulla a che vedere con il perdono.

L’indulgenza, che deriverebbe secondo un’interpretazione simbolica, dal latino *“indulgentĭa”* a sua volta composto da i*n”*, cioè verso e dal verbo*“dulcāre”* che significa addolcire, sarebbe quell’arte che consiste nel saper vedere negli altri, come in se stessi, sempre il lato più dolce, ovvero quello migliore.

Un primo effetto é che col tempo grazie ad essa, impariamo ad astenerci dal giudizio, ovvero a comprendere che i nostri pensieri e le nostre azioni, come quelli di chi lavora a nostro fianco, si fondano sempre su dei buoni motivi, che dipendono, ovviamente, dal vissuto di ciascuno e da come gli obiettivi lavorativi impattano sulla propria autostima.

Questo tipo di consapevolezza, che si acquisisce solo col tempo, ci mette in condizione di collaborare alla creazione di un ambiente di lavoro, che sia produttivo ma allo stesso tempo sereno.

A chi piacerebbe lavorare in un ambiente eccessivamente competitivo e perennemente sottoposto a stress di ogni genere?

> ***Costruire e mantenere un clima emozionale positivo dovrebbe essere la prima preoccupazione di chiunque gestisca un team, sportivo od aziendale che sia.***
>
> *Paolo Trabucchi (psicologo e sportivo, fondatore della teoria della resilienza nello sport)*

Ma cosa significa in concreto?

6 – La relazione leader e follower consapevole del potere delle emozioni

Significa innanzitutto accettare chi ci sta di fronte per quello che é, e nel contempo, tenere conto di un'altro assunto della psicologia junghiana, che a prima vista potrebbe apparire contraddittorio o bizzarro ovvero, che quando troviamo qualcosa di detestabile in qualcuno, in realtà la critica è rivolta, senza esserne consapevoli, anche e soprattutto a quegli aspetti del suo carattere che sono simili ai nostri ma con i quali, o non abbiamo ancora fatto pace, o semplicemente, non sono ancora emersi dal magma caotico ed indifferenziato del nostro inconscio.

Per lungo tempo, si é creduto che bastasse acquisire una buona cultura generale per essere tolleranti, per accettare chi da un punto di vista caratteriale é diverso da noi.

In realtà dietro al rifiuto di accettare una persona o al pregiudizio nei suoi confronti, non c'è soltanto un condizionamento culturale, ma anche e soprattutto un influenza esercitata dal mondo interiore che è rappresentato dalle emozioni.

> ***Tutto ciò che degli altri ci irrita può portarci alla comprensione di noi stessi.***
>
> *C.G. Jung (psicoanalista)*

Anche se questo ragionamento può sembrare assurdo, come é possibile infatti, "*che dentro di me ci sia un aspetto che io detesto ?* ", esso ci appare più comprensibile se pensiamo che, così come un diapason in quiete può risuonare anche quando gliene viene posto accanto uno che si trova già in stato di vibrazione, parimenti, quando qualcosa di indefinito dell'altro ci dà particolarmente fastidio, è il segnale che ci dovrebbe suggerire che dentro di noi, convive un aspetto molto simile.

E per capire in che modo le emozioni ci condizionino e di come a causa loro, ci relazioniamo con gli altri, per esempio i

nostri collaboratori, é importante dare inizio ad una riflessione riguardo il proprio mondo interiore.

Anche quelli più oscuri intendiamoci, di quei lati che la psicoanalisi junghiana definisce la nostra *"ombra"* e che consiste sia in tutto ciò che ancora non è emerso nella parte conscia, sia da quello che nella letteratura é descritta molto bene dalla figura del personaggio del romanzo *"Lo strano caso del dr.Jekyll and mr. Hyde"* , dove Hide in inglese, significa appunto, *"nascosto",* ovvero, il lato nascosto di chi di giorno curava i malati e salvava le vite, mentre di notte si trasformava in un personaggio sadico e malvagio.

> ***L'uomo sano non tortura gli altri, in genere è chi è stato torturato che diventa torturatore.***
>
> *C.G. Jung (psicoanalista)*

Perché conoscere se stessi è un buon modo per iniziare a comprendere anche gli altri e che ci permette di acquisire col tempo un'altra qualità, talvolta sottovalutata, ma da noi ritenuta altrettanto cruciale in ambito lavorativo.

Stiamo parlando dell'astensione dal giudizio.

L'astensione dal giudizio non è solamente un concetto astratto, ma qualcosa che influisce in maniera determinante e positiva sulla motivazione e quindi sulla prestazione del collaboratore, perché anch'egli e talvolta più di noi, é dotato di empatia e pertanto in grado di "percepire" se abbiamo fiducia di lui o se siamo prevenuti nei suoi confronti.

Ed è importante che questo spirito sia sincero e non costruito, perché nel secondo caso l'incongruenza tra ciò che diciamo e come lo diciamo, verrebbe svelata ed interpretata come un tentativo di manipolazione.

Purtroppo, non é sufficiente frequentare un corso che ci

insegna ad entrare in sintonia con l’altro, per esempio mediante tecniche di ricalco posturale, perché, se non siamo eccellenti attori, veniamo subito smascherati dall’inconscio altrui e tutto quello che diciamo, da un certo momento in poi finisce di perdere ogni credibilità.

Anzi, cogliamo l’occasione per riflettere sul fatto che, quand’anche fossimo dei professionisti della recitazione, dobbiamo ammettere per forza di cose che i nostri rapporti con gli altri non sarebbero basati sulla sincerità, ma sull’ipocrisia.

E quindi, estendendo il ragionamento, dovremmo affermare che “in primis” non saremmo onesti con noi stessi e si verrebbe a creare uno scollamento sostanziale tra quello che diamo a vedere e quello che siamo veramente.

Quante volte ci è capitato dire di una persona, all’apparenza simpatica e gentile, dire che “.. però ha un qualcosa che non mi convince”, oppure che ci appare “viscida”, “costruita”, “non genuina” od “inafferrabile” ?

Ci farebbe piacere che pensassero le stesse cose anche di noi ?

Perché il linguaggio delle emozioni, che si manifesta tramite il linguaggio del corpo, ci tradisce sempre.

Dischiudere a noi stessi il nostro mondo interiore, quello inconscio, ci aiuta a capire chi siamo veramente e quindi a scoprire che, sebbene ogni individuo sia una creatura unica e speciale, siamo tutti “guidati” dalle medesime leggi universali.

Ecco che iniziando a prestare ascolto alle nostre emozioni e a darle sempre più spazio, si fa strada un nuova sensibilità e di conseguenza, comprendiamo quanto esse orientino il modo in cui affrontiamo la vita e fino a che punto esse sono in grado di condizionare le nostre scelte e decisioni.

Anche quelle lavorative.

Esse sono onnipresenti, scelgono per noi durante i nostri acquisti, ma ci guidano senza che ce ne accorgiamo anche nella scelta dei nostri partner, dei nostri collaboratori, dei nostri studi, degli obiettivi che ci poniamo e dei rischi che siamo in grado di assumerci sulla vita o sul lavoro.

Spetta a noi mediante un indulgente lavoro di introspezione renderci consci della loro influenza.

> ***Io non voglio essere alla mercé delle mie emozioni. Io le voglio usare, divertirmi con loro e dominarle.***
>
> *Oscar Wilde – Il ritratto di Dorian Gray*

7 – Il segreto per integrare le emozioni a lavoro ? Umiltà, umanità ed umorismo.

Abbiamo qui appena iniziato a scoprire che le emozioni sono un universo complesso ed articolato.

Non basta un breve testo come questo per spalancarne le porte e per intraprendere un cammino verso la scoperta di quanto sia ricco ed articolato il mondo che si cela dentro ciascuno di noi.

Fare questa ricerca é sicuramente impegnativo, ma il risultato sarà certamente appagante.

È vero che scendere negli abissi della nostra anima può darci all’inizio una sensazione di smarrimento.

E’ comprensibile infatti, di aver paura di scoprire che da qualche parte internamente, si annidi magari un signor Hyde,

tenuto a bada solo dall’educazione e dall’autocontrollo.

Ma forse, é probabile che il nostro lato scuro non sia poi così sinistro e pericoloso.

Oppure di temere che esista un aspetto del nostro carattere che possa risultare sgradevole alla vista degli altri.

Che poi ci domandiamo se in realtà, sia veramente così..

Pensiamo per esempio a tutte quelle volte che ci siamo stupiti di quando qualcuno si è rivolto a noi dicendo ci che eravamo interessanti proprio grazie a quegli aspetti della nostra personalità che invece ci parevano di poco conto, se non addirittura imbarazzanti.

Ma al ritorno da questa ricerca, saremo totalmente rinnovati e rinforzati nella consapevolezza di quello che siamo e valiamo.

Vi invitiamo ad osservare e riflettere infine, che abbiamo evitato consapevolmente di usare il termine “cambiati”.

> ***“Γνῶθι σεαυτόν” – Conosci te stesso***
>
> *Iscrizione ritrovata presso il tempio di Apollo a Delfi*

C’è chi chiama questo percorso, un cammino in discesa, che però non va inteso come un sentiero facile, ma nel senso che esso é più simile all’esplorazione di uno speleologo all’interno della terra ed il cui premio finale sarà il dono dell’umiltà.

Soffermiamoci per un momento su di essa che essendo considerata una virtù, viene assimilata alle cose eteree, celesti ed irraggiungibili, ma che invece, se intesa nel suo significato allegorico, dovrebbe entrare a far parte della cassetta degli attrezzi del leader efficace.

Fatta la premessa che, in questo contesto stiamo privilegiando l’interpretazione figurata rispetto a quella letterale, umiltà

deriva etimologicamente dal latino *“humilis”* cioè basso, vicino al suolo e dal sostantivo *“humus”* che sta’ per suolo o terra.

Ma questi sono gli stessi vocaboli che fornirebbero la radice al temine umorismo che quindi, metaforicamente parlando, indicherebbe la capacità di vedere con distacco ciò che sta in basso, ciò che c’è sotto o ciò che si nasconde in profondità.

Ecco allora che per umiltà, non si intende quell’attitudine autolesionista che farebbe di noi una persona che ha poca stima di se’, non conscia del proprio valore e dei propri meriti, bensì la consapevolezza che sviluppa colui che, avendo compiuto un viaggio verso il centro della terra interiore, acquisisce una nuova facoltà: l’umanità.

Perché, come dice Manfred Kets De Vries, professore presso l’Harvard Business School, docente presso l’INSEAD, e l’Università di Amsterdam:

“Umiltà, Umanità ed Umorismo, sono le vere doti di un leader.”

Massimo Biecher

Appassionato fin da ragazzo di fisica nucleare, elettronica e computer, entrato nel mondo del lavoro scopre che la sfera emozionale sia importante tanto quanto quella razionale.

Ricoprendo all'interno delle aziende ruoli di sempre maggior responsabilità, osserva che per avere successo, oltre ad investire in ricerca e sviluppo ed in strumenti di marketing innovativi, le organizzazioni non possono prescindere dal fatto che le emozioni giochino un ruolo determinante tra i fattori critici di successo.

Grazie ai libri del Prof. Giampiero Quaglino, viene a conoscenza delle più moderne teorie sulla leadership ed in particolare quelle del docente dell'Insead, Manfred Kets de Vries, con cui condivide la visione secondo la quale non esistono modelli di leadership vincenti, ma solo relazioni efficaci tra gli individui.

Nel 2014 la rivista "Nuova Atletica", organo ufficiale della Federazione Italiana Di Atletica Leggera, gli commissiona una serie di contributi sulla leadership per allenatori professionisti, coerente con le teorie che quotidianamente cerca di mettere in pratica sul lavoro.

Appassionato anche di filosofia, va alla ricerca instancabile di un modello che metta al centro l'individuo e ne rispetti l'unicità ma che al contempo, sia riconducibile a dei principi da cui cui tutto "principia", convinto che la cultura e la superspecializzazione della scienza e della tecnologia moderna, conduca ad un inevitabile frammentazione dell'Io.

Ritiene di aver trovato ciò che cercava, riscoprendo la filosofia platonica e di Plotino e nella rilettura dei miti greci attraverso le lenti della psicologia archetipica introdotta dallo psicoanalista junghiano James Hillmann assieme ad i contributi dei filosofi E. Casey, L. Corman e dell'antropologo J.P. Vernant.

Pubblica con cadenza mensile sul magazine "karmanews.it" articoli che reinterpretano i miti dell'antica Grecia in chiave psicoanalitica, ritenendoli una metafora dei travagli dell'anima che, mediante l'uso di immagini e di

racconti fantastici, si rivolgono direttamente al cuore e quindi all’inconscio.