



LP³ LEADERSHIP

LP³ Executiv summary
Versione italiana

© David Fiorucci

Il modello LP³

La tecnica di cui parliamo permette di veicolare un linguaggio comune (comprensione della conduzione) accettato e compreso a tutti i livelli (comitato d'amministrazione, CEO, comitato di direzione, quadri, collaboratrici e collaboratori).

Questa caratteristica consente di incarnare la leadership in modo efficace e coerente.

1. Origini e bibliografia

Negli ultimi anni sono stati pubblicati oltre 3000 libri e articoli sul tema della leadership. Enti di diritto privato o pubblico, università, scuole universitarie superiori o studi di consulenza: tutti definiscono un modello specifico oppure tentano di smerciare cose risapute sotto una nuova veste.

Purtroppo, spesso i modelli e le teorie sono riservati solo ai vertici dell'impresa, ossia al CEO, ai membri del comitato di direzione e ad alcuni membri dei quadri superiori.

Di solito, l'implementazione capillare dei modelli è molto difficile da attuare, perché mancano le soluzioni pragmatiche oppure perché alla base arrivano solo certe parti del modello.

2. Il modello LP³

Questo modello è il risultato di 20 lunghi anni di esperienze di gestione maturate in diverse società europee. Il modello è stato sviluppato da David Fiorucci¹ e convalidato nel 2009 nell'ambito della sua tesi di master in conduzione aziendale e sviluppo delle risorse umane (MODCH, Management des Organisations et Développement du Capital Humain) presso la Haute Ecole de Gestion (HEG-ARC) di Neuchâtel. Il lavoro ha vinto il premio "Chris Argyris"². L'ipotesi di base è che il meccanismo che regola la leadership è in sostanza sempre il medesimo.

Spesso si domanda ai collaboratori: "Giudicate in base alle vostre esperienze le doti che occorrono per essere un buon capo" oppure "Quali aspettative riponete in lui, o in lei?". Diverse migliaia di risposte sono state inviate da Germania, Francia, Inghilterra e Svizzera – in quest'ultimo Paese addirittura classificate in base alle tre più grandi regioni linguistiche (tedesca, francese e italiana) – e quindi analizzate. Inoltre, i team erano formati da persone attive in diversi settori, come ad esempio le società di servizi, le industrie e i gruppi finanziari.

Il risultato ottenuto conferma l'ipotesi iniziale: la leadership, in sostanza, si manifesta ovunque con le stesse caratteristiche³. Categorizzando, otteniamo nove classi e in genere bastano 20 risposte per mapparle tutte.

¹ David Fiorucci (nato il 16 febbraio 1968 a Friburgo) è membro della direzione di Swiss Life Svizzera, dirige il reparto "Learning & Development" ed è a capo del progetto "Trasformazione". In vetrina vanta diversi titoli accademici: master in gestione aziendale e sviluppo delle risorse umane (Management des Organisations et Développement du Capital Humain, HEG-ARC), ingegnere chimico (ETS FR), gestione strategica dell'impresa (SKU), Etique fondamentale (Université de Genève), formazione per adulti.

² Chris Argyris (nato il 16 luglio 1923 a Newark, USA) è professore all'università di Harvard e in precedenza ha insegnato 20 anni a Yale, dove gli è stata insignita anche una cattedra. Le sue teorie sull'apprendimento e il contributo dato alla teoria della conoscenza implicita sono riconosciuti a livello internazionale. Inoltre, può essere considerato il padre della teoria dell'organizzazione formativa. Ha insegnato a lungo al MIT, dove è stato docente di Peter M. Senge (autore di "The Fifth Discipline").

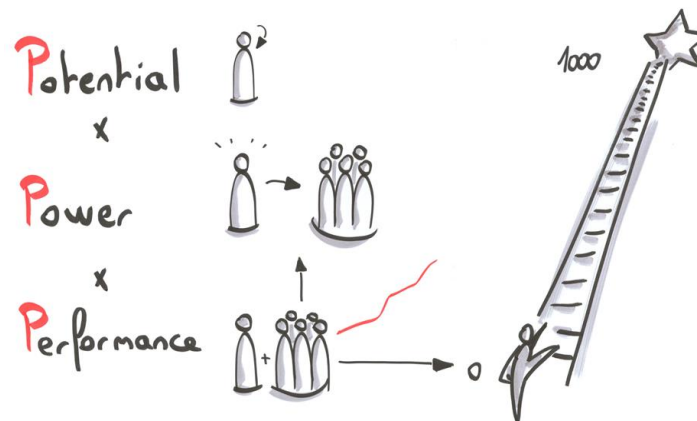
³ Stima per l'Europa e gli Stati Uniti. In Asia non c'è stata finora alcuna convalida.

I collaboratori conoscono molto bene le doti che deve possedere un buon capo. Schema delle nove categorie. Dato che le categorie sono equivalenti e indipendenti l'una dall'altra, formano un cerchio ininterrotto.



Al centro troviamo l'**autoriflessione**. Il dirigente che conosce a fondo le nove categorie crea le condizioni per favorire un buon clima all'interno del suo team e getta la base di un rapporto sicuro e di fiducia. Risultato: aumenta l'impegno e la qualità delle prestazioni fornite dai collaboratori.

Per arrivare alle auspiccate performance, un buon capo deve avere / conoscere il suo potenziale e padroneggiare il suo impatto.



La leadership è un processo di vita, un percorso.

3. Attuazione del modello

Il modello LP³ serve come guida nella realizzazione di una leadership vissuta. I principi che la ispirano consistono in:

- sviluppare missione, visione, valori e strategia
- approntare diversi programmi di formazione interna
- fornire coaching
- organizzare workshop di sviluppo del team (promuovere un'elevata performance)
- valutazione delle competenze di leadership (autostima o valutazione di terzi)
- tecniche di comunicazione
- diverse altre misure richieste dai casi specifici

Il modello può essere utilizzato su base individuale per lo sviluppo personale, oppure esteso a tutto il team o alla società. L'efficacia è evidente non appena vengono applicati determinati metodi e strumenti (cfr. schema sottostante). Le competenze specifiche associate al modello possono essere acquisite dai partner formatori⁴ autorizzati. L'uso del modello LP³ e relativi metodi, strumenti e documenti richiede una licenza⁵.

Modelli, metodi e strumenti diversi

	Modello	Metodo	Strumento
Definizione	Descrizione, presentazione, spiegazione della realtà	Utilizzo strutturato di strumenti e tecniche (variano da caso a caso). Dai metodi spesso si ricavano i modelli.	Strumento concreto e convalidato, il cui uso deve essere appreso (tecnica). Lo strumento si presta a essere applicato a diverse situazioni.

4. Il modello LP³ e altri modelli esistenti

LP³ è uno strumento di riferimento integrativo, non si pone quindi in alcun caso in concorrenza con altri modelli. È uno dei suoi punti di forza, oltre a fornire un linguaggio comune, chiari punti di riferimento e la possibilità di integrare la maggior parte degli altri modelli, ciò che ne fa uno strumento coerente ed efficace.

LP³ facilita la comprensione degli altri modelli e li rende più facili da implementare. In questo modo il modello si presta ad attuare anche altri approcci, come la conduzione trasformativa o transazionale, il modello di management Malik nonché altri modelli o metodi.

⁴ Per ottenere la licenza d'istruttore occorrono in genere 3-4 giorni di formazione, a seconda del bisogno e del livello del formatore

⁵ Licenza aziendale