

Gli zeri che contano

Un nuovo modo per strutturare
aziende eccellenti



Sommario

Presentazione.	XI
Riflessioni	XIII
Perché gli zeri sono importanti	XV
1 – Ego zero. La leadership del Noi	1
1. L'Io, il senso profondo dell'Essere	1
2. L'Ego: una costruzione dell'identità sociale	2
3. Le differenze fondamentali tra Io ed Ego	4
4. Le implicazioni pratiche di Io ed Ego	4
5. Equilibrare Io ed Ego	6
6. Strategie per rafforzare l'Io e gestire l'Ego	7
7. Le conseguenze negative dell'Ego	8
8. Come si manifesta l'Ego distrofico in azienda?	9
9. L'Ego zero, ripensare la leadership	14
10. Le caratteristiche di una leadership Ego zero	15
11. L'impatto positivo dell'Ego zero sui team. Un cambiamento che trasforma le dinamiche aziendali.	18
12. Come implementare l'Ego zero nei team	21
13. Il futuro e il successo delle organizzazioni senza Ego	23

2 – Ego zero e le Frecce Tricolori	25
1. Il rischio del protagonismo	25
2. La fiducia come pilastro	26
3. Volare sotto pressione	27
4. Il ruolo della consapevolezza	27
5. L'Ego zero come modello per altre organizzazioni	27
6. La forza del Noi	28
 3 – Le riunioni Ego zero.	
Un modello di collaborazione e produttività	29
1. Caratteristiche delle riunioni Ego zero	29
2. Benefici delle riunioni Ego zero	31
3. Come si strutturano le riunioni Ego zero?	32
 4 – Zero errori.	
La forza e il potere dello Zero errori in un'azienda "disruptive" .	35
1. Fare bene. L'importanza di non fare errori per essere eccellenti.	35
2. Il costo degli errori	37
3. La superficialità in azienda. Una minaccia silenziosa	39
4. L'importanza della qualità del lavoro	41
5. La precisione come punto di partenza per l'innovazione	41
6. La formazione e lo sviluppo del personale	42
7. Il ruolo della leadership nell'istituire standard di eccellenza ...	42
8. Evitare degli errori. Gli stimoli dell'eccellenza in aeronautica ..	43
9. Zero errori e innovazione.	44
10. Strategie per implementare una mentalità di Zero errori	45
11. Gestione degli errori: un approccio proattivo e costruttivo	47
 5 – Zero comfort.	
Perché uscire dalla zona di comfort è essenziale per il successo .	51
1. Un viaggio nel conosciuto	51
2. La paura del cambiamento: ostacolo alla crescita.	54
3. Le conseguenze della paura del cambiamento in azienda	56
4. L'importanza di rivedere le abitudini aziendali.	59
5. Affrontare il futuro	61

6 – Zero resistenze.

La forza dell'allineamento nei processi di cambiamento	63
1. Perché resistiamo al cambiamento?	64
2. Le convinzioni che ci impediscono di cambiare	66
3. Le resistenze nelle organizzazioni. Quando la resistenza	
diventa cultura aziendale	67
4. Le Frecce Tricolori e il valore dell'allineamento	69
5. Che cos'è realmente l'allineamento? Allineamento non significa conformismo	70
6. Le resistenze del leader	71
7. Il coraggio di cambiare	71
8. Dalla resistenza alla collaborazione	72
9. Le organizzazioni Zero resistenze	73
10. La resistenza come spreco di energia. Il costo nascosto della resistenza	76
11. Zero resistenze, la nuova maturità professionale	77
12. Zero resistenze: scegliere di andare avanti.	79

7 – Zero giudizi.

Il potere dell'equilibrio nelle relazioni professionali	81
1. Perché il giudizio è così diffuso?	81
2. Gli effetti negativi del giudizio in azienda	82
3. I danni che provocano le etichette personali.	84
4. La chiave per spezzare il circolo vizioso	86
5. I vantaggi dello Zero giudizi nelle relazioni professionali.	89
6. Atteggiamenti personali per praticare lo Zero giudizi.	90
7. Passaggi per implementare lo Zero giudizi in azienda	92
8. Giudicare la manovra, non il pilota	93

8 – Zero silenzi.

Il valore della trasparenza nelle organizzazioni	97
1. Il costo del silenzio nelle aziende	97
2. Perché le persone rimangono in silenzio?	99
3. I benefici dello Zero silenzi	100
4. Strategie per promuovere lo Zero silenzi	102
5. Oltre la superficie delle relazioni professionali	103
6. Perché la conoscenza profonda favorisce la collaborazione? ...	104
7. Strumenti per sviluppare la conoscenza profonda	106
8. Sfide e come superarle	107
9. Un investimento nel capitale umano	108

9 – Zero lamenti.	
L'importanza di un atteggiamento positivo in azienda	111
1. Il lamento come ostacolo al progresso	114
2. Dal lamento al potere del pensiero negativo	115
3. La distorsione della realtà	116
4. Atteggiamento mentale positivo: un viaggio verso la costruzione di una realtà costruttiva	117
5. I danni dei lamenti in azienda	120
6. I vantaggi dello Zero lamenti	121
7. Come implementare lo Zero lamenti in azienda	122
10 – Zero bugie.	
Le bugie nel mondo delle aziende e dei professionisti	125
1. Percezione e branding	125
2. I danni delle bugie in azienda	128
3. Effetti a lungo termine sulla cultura aziendale	133
4. Controindicazioni	135
5. La via d'uscita	137
11 – Zero diffidenza.	
Il senso della fiducia reciproca. L'armonia invisibile che tiene insieme le persone	139
1. La fiducia agisce come un potente motore motivazionale.	141
2. Fiducia e costanza	146
12 – Le Frecce Tricolori: un modello per le aziende	149
13 – L'azienda del futuro.	
Una visione per i prossimi decenni	157

Perché gli zeri sono importanti

Viviamo in un mondo che sembra ossessionato dal “qualcosa”: qualcosa da ottenere, qualcosa da raggiungere, qualcosa da diventare. Eppure, nella continua corsa verso il pieno, il significativo, spesso trascuriamo il potere del vuoto, il potenziale di ciò che manca.

Questo libro è un viaggio attraverso un’idea semplice, ma rivoluzionaria: **gli zeri che contano**. Non sono zeri che indicano mancanza o fallimento, ma zeri che liberano, trasformano e costruiscono.

Ego zero, Zero errori, Zero gerarchia: tre concetti che spostano l’attenzione dal fare al diventare, dal competere al connettersi, dall’io al noi.

L’Ego zero non è il dissolvimento di sé, ma la sua espansione.

È la consapevolezza che l’ego, quando incontrollato, può diventare una prigionia, una corazza che separa piuttosto che connettere. Raggiungere l’ego zero significa abbracciare l’umiltà senza perdere la propria identità, vivere in modo autentico senza la necessità di dimostrarsi costantemente. È la libertà di esistere nel presente senza l’ossessione del passato o del futuro, senza la costante pressione di dover essere di più, fare di più, dimostrare di più.

Zero errori non è un’utopia irrealizzabile, né una richiesta di perfezione.

È, piuttosto, un cambio di prospettiva. L’atteggiamento che tende a fare bene e a non essere mediocre e superficiale.

Gli errori non sono nemici da evitare a tutti i costi, ma maestri da ascoltare. Raggiungere lo Zero errori significa ridefinire il concetto di fallimento, trasformandolo in uno strumento di crescita. È comprendere che la perfezione non è assenza di difetti, ma equilibrio, adattamento, capacità di migliorare attraverso ogni passo falso.

È un processo continuo, una danza tra ciò che è e ciò che può essere, senza il peso paralizzante del giudizio.

Zero gerarchia non è caos, ma ordine naturale.

È il superamento delle strutture rigide e delle catene di comando che soffocano la creatività e la collaborazione. È credere in un mondo dove il valore di un'idea non dipende da chi la propone, ma dalla sua capacità di migliorare il tutto.

Zero gerarchia è un invito a riconoscere la forza dell'interdipendenza, a costruire comunità dove ogni voce conta, dove il potere è condiviso e le responsabilità sono distribuite. È la possibilità di operare in un sistema in cui non ci sono leader imposti, ma guide che emergono naturalmente attraverso il rispetto e l'ascolto.

Questi zeri, in particolare **Ego zero**, **Zero errori** e **Zero gerarchia**, non sono semplici obiettivi da raggiungere, ma pratiche da coltivare, prospettive da abbracciare. Non rappresentano una fuga dalla realtà, ma un ritorno a essa, un modo diverso di abitare il mondo. È facile considerare questi concetti come astratti, utopici o idealisti. Ma la vera rivoluzione comincia nel momento in cui ci permettiamo di immaginare alternative, di mettere in discussione ciò che diamo per scontato.

Gli zeri che contano non sono un rifiuto del progresso o della modernità, ma un richiamo all'essenza di ciò che significa essere umani. Sono un invito a liberarci dai pesi che ci trattengono, dalle strutture mentali che ci limitano, dai ruoli che ci ingabbiano. Questo libro non offre risposte definitive, ma aperture, spiragli attraverso cui intravedere possibilità.

È un viaggio senza mappa, perché ogni lettore troverà il proprio percorso, le proprie interpretazioni, le proprie applicazioni.

Abbiamo costruito un mondo basato sul “tutto”: tutto il tempo, tutto il successo, tutto il potere. Ma in questo tutto, rischiamo di perdere noi stessi.

Gli zeri che contano ci ricordano che c'è valore anche nell'assenza, nel silenzio, nel vuoto. Ego zero non significa diventare insignificanti, ma superare il bisogno incessante di validazione. Zero errori non significa non sbagliare mai, ma smettere di vedere l'errore come un fallimento e di tendere all'eccellenza. Zero gerarchia non significa anarchia, ma un diverso modo di relazionarci e di costruire insieme.

Questa esperienza è per chi sente che c'è un modo diverso di vivere, di lavorare, di essere. È per chi è pronto a mettere in discussione ciò che sembra immutabile, per chi è curioso di esplorare ciò che potrebbe sembrare controintuitivo. Non c'è un percorso lineare da seguire, né una conclusione da raggiungere.

Come gli zeri, tutto è aperto, tutto è circolare, tutto è possibilità.

Se leggendo queste pagine ti ritroverai a mettere in discussione le tue idee sui team, a vedere il mondo con occhi diversi, allora il libro avrà raggiunto il suo scopo.

Non si tratta di convincerti, ma di offrirti nuovi strumenti, nuove prospettive, nuove domande. **Gli zeri che contano** sono già dentro di te, pronti a emergere, pronti a trasformare il modo in cui vivi, lavori, ami e sogni. Questo viaggio non è un ritorno al punto di partenza, ma una scoperta di ciò che c'è sempre stato, sotto la superficie.

Benvenuto negli zeri che contano.

Le riunioni Ego zero.

Un modello di collaborazione e produttività

Le riunioni in cui si pratica l'Ego zero si distinguono nettamente da quelle tradizionali, spesso dominate da dinamiche gerarchiche, individualismo e competizione. In un contesto Ego zero, ogni partecipante è invitato a contribuire senza timore di giudizi o rivalità, mettendo da parte il desiderio di emergere per il bene collettivo. L'obiettivo principale è costruire un ambiente di collaborazione autentica, in cui il valore del gruppo supera quello del singolo.

1. Caratteristiche delle riunioni Ego zero

Le riunioni Ego zero si caratterizzano per **un'atmosfera di fiducia e rispetto reciproco**, in cui ogni partecipante trova uno spazio sicuro per esprimersi. L'ascolto attivo è una pietra miliare di questi incontri: ciascuno ha la certezza che le proprie idee saranno accolte senza pregiudizi, all'interno di un dialogo autentico. In un clima privo di giudizi, si evita ogni critica distruttiva o attacco personale; l'attenzione è sempre rivolta alla ricerca di soluzioni, piuttosto che alla mera analisi dei problemi. L'empatia gioca un ruolo centrale, spingendo i membri a comprendere anche le opinioni che divergono dalle loro.

Il cuore delle riunioni Ego zero è il **focus sugli obiettivi comuni**.

Ogni incontro inizia con una definizione chiara degli obiettivi da raggiungere, per mantenere il gruppo orientato al "noi" piuttosto che all'"io".

Le discussioni, infatti, non diventano mai un'arena per affermazioni

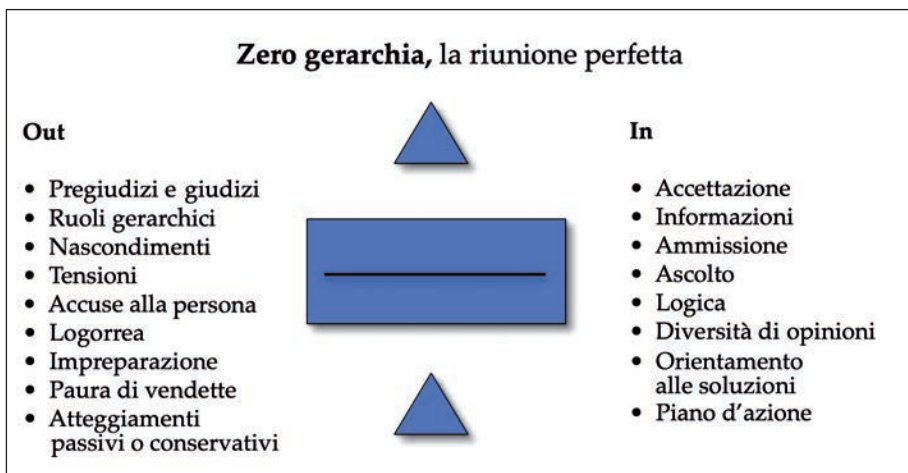
personali, ma si concentrano sull'identificazione di soluzioni condivise che possano soddisfare le esigenze di tutti.

Un altro elemento distintivo è il **coinvolgimento paritario**.

Non esistono voci dominanti che oscurano le altre: tutti i partecipanti, indipendentemente dal loro ruolo o livello gerarchico, hanno diritto di esprimersi liberamente. Le idee vengono esaminate esclusivamente per il loro valore intrinseco, senza che la posizione o l'autorità di chi le propone influiscano sulla valutazione.

Le decisioni all'interno di queste riunioni nascono da un processo collaborativo. Non sono mai imposte da una singola persona, ma emergono dall'integrazione di prospettive diverse, valorizzando il contributo di ciascuno. L'obiettivo è raggiungere un consenso condiviso, evitando al contempo la paralisi decisionale che potrebbe derivare da un'eccessiva ricerca di unanimità.

Infine, la **gestione dei conflitti** rappresenta un aspetto essenziale delle riunioni Ego zero. I disaccordi non sono temuti né evitati, ma considerati un'opportunità per migliorare il risultato finale. Le differenze di opinione vengono affrontate con curiosità e apertura, cercando sempre di trarre insegnamenti utili. Questo approccio trasforma i potenziali punti di attrito in momenti di crescita per il gruppo, rafforzando ulteriormente il clima di fiducia e collaborazione.



Zero comfort.

Perché uscire dalla zona di comfort è essenziale per il successo

La trappola della zona di comfort

La “zona di comfort” è un concetto familiare nella psicologia e nel management. Rappresenta quello stato mentale in cui le persone si sentono sicure e stabili, evitando rischi e mantenendo abitudini consolidate. Sebbene questa zona possa offrire una temporanea sensazione di controllo, essa diventa spesso un ostacolo alla crescita personale e aziendale, specialmente in un mondo che evolve rapidamente.

Adottare una mentalità di Zero comfort significa **accettare che il cambiamento è inevitabile**, abbracciare l'incertezza e riconoscere che il progresso richiede sfida, adattamento e resilienza.

1. Un viaggio nel conosciuto

La zona di comfort è un concetto che ha guadagnato sempre più popolarità nel mondo della psicologia e dello sviluppo personale.

Essa rappresenta un ambiente psicologico in cui **una persona si sente a proprio agio e sicura**, governato da abitudini e automatismi che forniscono una certa stabilità e prevedibilità. La mente umana, e in particolare il cervello, tende ad affezionarsi a questo stato di sicurezza, poiché la familiarità riduce l'ansia e il malessere.

Il cervello e la zona di comfort

Il cervello umano è una macchina straordinaria, programmata per cercare la sicurezza e minimizzare il rischio.

Quando ci troviamo nella nostra zona di comfort, il cervello rilascia sostanze chimiche come la dopamina, che ci fanno sentire bene, creando un ciclo di gratificazione che rinforza le abitudini consolidate. La routine quotidiana, per quanto possa sembrare monotona, offre un senso di controllo e prevedibilità, elementi essenziali per il nostro benessere psicologico.

La zona di comfort non è necessariamente un luogo fisico, ma uno stato mentale. In questo spazio, le sfide e le incertezze sono ridotte al minimo. Affrontare l'ignoto richiede energia e risorse cognitive e, quando ci sentiamo sopraffatti dall'imprevisto, è naturale cercare rifugio nelle abitudini che ci danno consolazione. Questo non significa che la zona di comfort debba essere vista esclusivamente in termini negativi; anzi, essa può servire come base da cui esplorare e crescere.

Abitudini e automatismi

Le abitudini sono comportamenti ripetuti nel tempo che diventano automatici e, nella maggior parte dei casi, inconsci. Questo meccanismo è vantaggioso, poiché ci permette di risparmiare energia mentale per attività più complesse. Quando compiamo un'azione automatica, il cervello riduce il carico cognitivo, attivando percorsi neurali consolidati. Tuttavia, questo aspetto positivo porta con sé il rischio di cadere in routine che limitano il nostro potenziale.

Psicologi e neuroscienziati hanno dimostrato che le abitudini seguono un ciclo di segnale, routine e ricompensa. Quando il segnale viene attivato, scatta la routine automatica che porta a una ricompensa. Questo ciclo è fondamentale per comprendere come le abitudini si radicano nella nostra quotidianità e come possiamo modificarle.

Il valore psicologico della zona di comfort

La zona di comfort ha un valore psicologico intrinseco che non può essere ignorato. Essa funge da meccanismo di protezione, fornendo un rifugio nelle situazioni di stress e ansia. Il fatto di sapere come comportarci in determinate circostanze ci dà un senso di controllo, un elemento fondamentale per la nostra stabilità emotiva.

Allo stesso tempo, rimanere troppo a lungo in questa zona può portare a una stagnazione. Senza sfide, non ci sono possibilità di crescita. Le persone che si sentono troppo comode possono sviluppare la paura del cambiamento, resistendo all'idea di uscire dal loro rifugio sicuro.

Questo comporta una serie di conseguenze che vanno dalla mancanza di nuove esperienze all'eventuale insoddisfazione.

Le abitudini possono essere utili per garantire efficienza e coerenza ma, quando diventano troppo radicate, bloccano la capacità di adattarsi ai cambiamenti e **diventano catene**. In un'epoca di innovazioni rapide, affidarsi esclusivamente alle vecchie modalità operative può essere devastante.

CASO PRATICO: LA RIUNIONE SETTIMANALE INUTILE

In un'azienda manifatturiera, i manager insistevano per fare riunioni settimanali con un formato rigido che raramente portava a risultati concreti. Quando un giovane dipendente ha proposto di sostituirle con brevi aggiornamenti digitali quotidiani, l'idea è stata inizialmente respinta per "tradizione". Dopo mesi di pressione, il cambiamento è stato introdotto e ha portato a un risparmio di ore lavorative e a decisioni più rapide.

Il rischio di stagnazione

Rimanere nella zona di comfort non è solo limitante: è rischioso. In un mondo in cui i mercati cambiano rapidamente, le aziende che non si evolvono rischiano di essere superate dai concorrenti.

Kodak, un tempo leader nel settore fotografico, è rimasta troppo a lungo nella sua zona di comfort, basandosi sulle pellicole tradizionali anche quando il mercato si stava spostando verso il digitale. La sua incapacità di adattarsi ha portato al declino dell'azienda, dimostrando che l'innovazione è essenziale per rimanere competitivi.

Le zone di comfort e la creatività

Uno degli aspetti più sorprendenti della zona di comfort è il suo effetto sulla creatività. Quando siamo circondati da abitudini familiari e routine consolidate, tendiamo a vivere esperienze prevedibili. Questo può limitare

Zero silenzi.

Il valore della trasparenza nelle organizzazioni

La cultura del silenzio in azienda

Il silenzio, in molti contesti aziendali, è spesso interpretato come consenso o accettazione. Tuttavia, dietro al silenzio si nascondono insicurezze, paure e una cultura che scoraggia l'espressione aperta di idee, dubbi e critiche. Quando le persone scelgono di rimanere zitte, le conseguenze possono essere devastanti: decisioni sbagliate, innovazione soffocata, conflitti latenti e un ambiente di lavoro poco trasparente.

Il concetto di Zero silenzi promuove una cultura in cui le persone si sentono libere di parlare apertamente e in cui **onestà e trasparenza diventano valori fondamentali**.

1. Il costo del silenzio nelle aziende

Decisioni inefficaci

Quando i membri di un team non parlano apertamente durante le riunioni o nelle fasi decisionali, il risultato è spesso una visione incompleta delle problematiche. Le decisioni prese sulla base di informazioni parziali o non contestate rischiano di essere errate o miopi.

Un'azienda di produzione stava sviluppando un nuovo prodotto. Durante una riunione, un dipendente del reparto tecnico si rese conto che il design proposto presentava un difetto strutturale che avrebbe potuto compromettere la qualità finale. Tuttavia, il dipendente non parlò per timore di mettere in discussione il lavoro dei colleghi.

Il risultato? Dopo il lancio, il difetto emerse, causando richiami costosi e danni alla reputazione aziendale.

Innovazione bloccata

L'innovazione nasce dalla libertà di condividere idee, anche quelle più insolite o non convenzionali. Quando i dipendenti temono di essere giudicati o ignorati, le idee innovative restano inesprese.

In un'azienda tecnologica, un giovane sviluppatore aveva un'idea per ottimizzare un processo che avrebbe ridotto i tempi di produzione del 20%. Tuttavia, sentendosi in una posizione gerarchica inferiore, scelse di non proporla. Solo anni dopo, quando un concorrente introdusse una soluzione simile, fu evidente il potenziale che era andato perso.

Conflitti latenti

Il silenzio può nascondere tensioni o conflitti che, non affrontati, tendono ad accumularsi. Questo crea un ambiente tossico in cui i problemi vengono evitati anziché risolti.

CASO PRATICO: IL SILENZIO CHE ALLONTANA

In un team di vendita con cui lavoravo come consulente, due colleghi si trovavano in netto disaccordo sull'approccio commerciale da adottare. Uno sosteneva la necessità di puntare su una strategia aggressiva, mentre l'altro preferiva un approccio più orientato alla costruzione di relazioni di lungo termine. Tuttavia, anziché affrontare apertamente le loro divergenze, entrambi scelsero di rimanere in silenzio durante le riunioni.

Ricordo che, in quelle stesse riunioni, l'atmosfera era tesa ma mai esplicitamente conflittuale. I loro silenzi non venivano interpretati come un segnale d'allarme, bensì come una forma di accordo tacito.

In realtà, ciò che accadeva era ben diverso: la frustrazione cresceva lentamente, alimentata dall'impossibilità di esprimere apertamente le proprie opinioni.

Il silenzio, come spesso accade, si rivelò una scelta temporanea e inefficace. La tensione accumulata raggiunse il punto di rottura durante una presentazione importante, davanti al resto del team. Uno dei due, esasperato, sollevò improvvisamente un'obiezione critica sull'approccio adottato. L'altro rispose

Zero diffidenza.

Il senso della fiducia reciproca. L'armonia invisibile che tiene insieme le persone

Nel mio lavoro di formazione si tende a enfatizzare strumenti, metodologie e competenze tecniche come fattori determinanti del successo. Eppure, al di sotto di questi elementi visibili, esiste una struttura più sottile ma decisiva: la qualità delle relazioni umane.

Così emerge con forza il concetto di Zero diffidenza, una postura mentale e culturale che si fonda sull'assunzione di fiducia reciproca come punto di partenza, non come conquista finale.

Lo Zero diffidenza non è ingenuità né mancanza di spirito critico.

È, piuttosto, una scelta deliberata: **quella di credere che ogni membro del team stia operando con impegno, competenza e integrità, senza il bisogno costante di verifica o controllo.** Spesso nelle aziende dove opero come formatore osservo che la microgestione e la cultura del sospetto possono insinuarsi facilmente nel contesto organizzativo, invece questa prospettiva rappresenta una vera e propria inversione di paradigma.

Nel cuore di ogni relazione autentica, sia essa personale o professionale, esiste una forza silenziosa ma decisiva: **la fiducia reciproca.**

Non è qualcosa che si vede, non è misurabile con precisione, eppure determina la qualità delle interazioni, la solidità dei legami e la possibilità stessa di costruire qualcosa insieme. Senza fiducia, ogni relazione resta fragile, ogni collaborazione incerta, ogni progetto esposto al rischio del sospetto.

Quando un team adotta una cultura basata sulla fiducia, il primo cambiamento che si manifesta è nella qualità dell'ambiente di lavoro. Il controllo ossessivo, spesso giustificato dal desiderio di evitare errori, genera in realtà un clima di tensione e difensività. Al contrario, supporre che gli altri stiano facendo del loro meglio permette di liberare energie preziose. Il tempo e le risorse che verrebbero impiegati nel monitoraggio continuo possono essere reindirizzati verso attività ad alto valore, come l'innovazione, la strategia e la crescita collettiva.

CASO PRATICO: FORMAZIONE MANAGERIALE IN UN TEAM SEGNATO DA CONFLITTI INTERNI

In una azienda ho lavorato con un gruppo di middle manager che viveva una forte tensione interna. C'erano rivalità, poca collaborazione e una comunicazione difensiva. In aula percepivo una diffidenza tra colleghi.

Ognuno parlava con attenzione, dosando le parole, quasi a proteggersi. In una situazione così, la vera sfida non era trasferire strumenti di leadership, ma creare uno spazio sicuro.

Il nostro team ha scelto di non forzare subito esercitazioni troppo espositive.

Abbiamo costruito gradualmente un clima di fiducia, iniziando con attività che permettessero alle persone di raccontare il proprio ruolo, le proprie pressioni e i propri vincoli, senza sentirsi attaccate.

Man mano che emergevano bisogni e fragilità, il gruppo ha iniziato a vedersi in modo diverso. Ho facilitato momenti di confronto autentico, aiutando ciascuno a passare dalla difesa alla comprensione. Il mio ruolo è stato quello di tenere il contenitore relazionale: fermare i giudizi, valorizzare l'ascolto, dare dignità a ogni voce.

In quel percorso abbiamo reso visibile ciò che spesso in azienda rimane invisibile: il bisogno reciproco di riconoscimento.

Da lì è nato un cambio di atteggiamento. Il gruppo ha compreso che Zero diffidenza significa soprattutto possibilità di lavorare senza sospetto costante. E in quella nuova qualità della relazione si è manifestata davvero **l'armonia invisibile che tiene insieme le persone.**



Leonardo Milani

Psicologo e docente di psicologia del benessere iscritto all'Ordine degli Psicologi dell'Emilia-Romagna. TEDx speaker. Per vent'anni ha collaborato in qualità di mental trainer con la Pattuglia Acrobatica Nazionale Frecce Tricolori per migliorare le performance psicologiche dei piloti. Ha collaborato con le redazioni di RaiUno, RaiSport, Tg Due Salute, Medicina 33, SkySport e con RadioUno per servizi legati al tema del miglioramento. Per Tecniche Nuove ha pubblicato: *Squadre Vincenti* e *La psicologia del benessere* (due edizioni).



tecniche nuove
www.tecnichenuove.com

Gli zeri che contano è un libro dedicato alle aziende che guardano al futuro. Invita a ripensare il significato di "vuoto", per far nascere un autentico potenziale di trasformazione. Con uno sguardo insieme scientifico e umano, il libro esplora tre pratiche chiave: **ego zero, zero errori e zero gerarchia**.

L'ego zero non cancella l'identità, ma la rende più autentica, **liberandola dal bisogno di affermarsi**.

Lo zero errori non è perfezione, ma **una cultura della qualità** in cui l'errore diventa occasione di apprendimento e crescita. La zero gerarchia, infine, propone **un modello fondato su ascolto, collaborazione e valore delle idee** oltre i ruoli.

Attraverso riflessioni e osservazioni sui sistemi umani, il libro apre domande e possibilità concrete per vivere e lavorare con più consapevolezza. **Un invito a togliere il superfluo per ritrovare senso**, connessione ed evoluzione.

Un libro per chi sente che il progresso non passa solo dall'aggiungere, **ma anche dal sottrarre**; per chi intuisce che, **sotto la superficie del "tutto" esiste già ciò che conta davvero**.

19,90 €

ISBN 978-88-481-8158-7



9 788848 181587