



# Rugby: dal campo all'azienda

## Oltre il semplice fare squadra

*"Mi piace sottolineare che nel rugby si parla di sostegno e non di aiuto. Pensate a quanto è importante questa differenza, anche in azienda. Finché io ti aiuto vuol dire che tu in quel momento non sei in grado di fare una cosa, sei ancora indietro rispetto a quella cosa e quindi io ti aiuto. Il sostegno è un sostegno fra pari.*

*Quello del sostegno e del metterci la faccia è un messaggio grossissimo. Non è: «tu non sai avanzare e ti aiuto io se no tu non avanzi », è: «Tu vai, io vengo, stai tranquillo, cioè poi arriviamo insieme ma tu devi andare...». Non è che tu puoi non andare e scaricare su di me la responsabilità" **(Sostegno)***

**Massimo Mascioletti**, secondo metaman del campionato di tutti i tempi

*"Essere un leader sicuramente carismatico senza l'imposizione di nessuno, perché comunque negli sport di squadra, nel rugby, la figura del capitano non viene eletta dai giocatori ma è, all'inizio, una scelta che viene fatta da uno staff tecnico; allora l'hard job è quello di passare dall'autorità all'autorevolezza. In quel passaggio lì c'è tutta la tua storia! Se stai in un posto di responsabilità solo perché qualcuno ti ci ha messo... domani potrebbero metterci qualcun altro!" **(Leadership riconosciuta)***

**Massimo Giovanelli**, 37 volte capitano della nazionale italiana di rugby

*"Nel rugby ha grande importanza la competenza nel proprio ruolo... Assolutamente sì! Anche perché lavorando così in tanti, la somma delle competenze di ciascuno va a costituire la tecnica di squadra. E comunque, lavorando il gioco di squadra lavora anche la tecnica individuale. Perché mentre lavori per la squadra non è che non fai più le tue cose, continui a fare il calcio, il passaggio... E devi stare attento a farlo nel modo giusto a vantaggio della tua squadra." **(Interdipendenza)***

**Francesco Mazzariol**, 14° marcatore all-time in serie A

### MANAGING HUMAN CAPITAL



Di seguito presentiamo un percorso formativo per acquisire e interiorizzare modelli di comportamento e di gestione manageriale utilizzando spunti ed esempi dal rugby.

## **1. VALORI E COMPORAMENTI**

In questo primo modulo verrà illustrata e discussa la carta dei valori identificata nel progetto DEV-HR e attraverso una costante interazione con i partecipanti si concretizzeranno impegni precisi, semplici e concreti insieme a delle linee guida comportamentali che dovranno essere alla base del modello di leadership aziendale. In particolare si capirà come il raggiungimento degli obiettivi senza il rispetto di valori e comportamenti condivisi non genera valore aggiunto.

## **2. LA METAFORA DEL RUGBY**

Il rugby è il modo più efficace per acquisire e interiorizzare modelli di comportamento applicabili alla gestione manageriale. Significa mettere a disposizione della squadra il proprio talento, facendo emergere le proprie qualità individuali all'interno delle regole che sono quelle della squadra. Sul campo da rugby i valori si traducono in comportamenti, i comportamenti sono verificabili e l'interdipendenza crea quel principio che fa del rugby uno sport unico: il sostegno. Metterci la faccia, disciplina, gestione del conflitto, assunzione di responsabilità, miglioramento continuo, comunicazione e feedback, valutazione e autovalutazione, sono solo alcuni dei principi che, partendo dalla metafora rugbystica ci portano a tirar fuori modelli di comportamento efficaci da applicare in azienda.

## **3. GESTIONE DEI CONFLITTI**

Il rugby richiama subito alla mente un duro scontro fisico dove gli atleti si fronteggiano senza paura. Ma qual'è la prima cosa che si impara nel rugby? Come non farsi e come non fare male, quindi come gestire al meglio una situazione conflittuale. In questo modulo verranno dati strumenti per gestire il conflitto, si imparerà a vederlo come un processo costituito da varie fasi che vanno gestite. Gli strumenti pratici riguarderanno come una corretta comunicazione e il saper ascoltare gli altri, ma soprattutto se stessi, evitano conflitti distruttivi. Si cercherà quindi di far capire come il conflitto possa essere un momento costruttivo, un'occasione di confronto e non di scontro.

## **4. DISCIPLINA**

Disciplina intesa come guida interiore. Nel rugby la disciplina è: sapere sempre dove si vuole arrivare (non è quindi una disciplina imposta da fuori ma una disciplina interiore). Disciplina intesa come chiarezza sui propri obiettivi (condivisi ovviamente) e attivazione delle risorse per raggiungerli. Disciplina nel rispettare le regole del gioco (il mercato, la società, ecc.). Disciplina nel rispettare il piano di gioco (obiettivi e valori, regole dell'azienda).

### **MANAGING HUMAN CAPITAL**



**Professione Lavoro®**  
Identificare e Sviluppare  
IL CAPITALE UMANO

## 5. SOSTEGNO

Il sostegno è diverso dall'aiuto. Aiuto qualcuno che in un determinato momento è in difficoltà....il sostegno invece è un sostegno fra pari. Vado perché so che il mio compagno mi seguirà o è già andato dove io passerò la palla. Significa comunicare, essere attenti, non lasciare nessuno indietro, non voler fare il solista a tutti i costi, perché anche se sei bravo su un campo da rugby senza il sostegno non vai da nessuna parte. "E' la squadra che va in meta"....regola fondamentale nel rugby come in azienda...poche le deroghe! Il sostegno è l'esempio in campo del concetto aziendale di cliente interno. Il rugby è l'unico sport, per definizione, in cui i giocatori non soffrono l'ansia di dover passare un pezzo del loro lavoro al compagno, anzi, quella che in altri sport è una situazione che crea ansia qui crea un immenso valore: il sostegno!

## 6. IL "CAMPO" (opzionale)

A conclusione di tutto il percorso è prevista la possibilità di una giornata di formazione outdoor su un campo da rugby coinvolgendo atleti professionisti. Gioco del "Prendi e vai": si prende la palla e in una simulazione di una partita di touch rugby si arriva a meta; pur essendoci gli schemi di gioco il rugby è sempre leggere la situazione, la squadra di rugby vincente è un'organizzazione reattiva. "Anticipo": in questo gioco si è uno contro uno. Il giocatore deve essere non solo reattivo ma proattivo. "Ricordiamoci che la palla è sempre ovale": come la complessità sia nel rugby che in azienda è fonte di ricchezza. "Il rugby è costantemente creare ordine nel caos" non un ordine precostituito e immobile, ma in questo gioco si vede come ogni fase di gioco nel rugby è un ordine che si rompe per creare un altro ordine, che nasce dalla capacità di leggere la situazione e di rinnovare e cambiare.

CLAUDIA CAVALIERE PAOLO MULAZZI  
RICCARDO PATERNI

**RUGBY**  
DAL CAMPO ALL'AZIENDA

*Oltre il semplice fare squadra*



per maggiori informazioni visitare <http://www.professionelavoro.net/ra/>

**MANAGING HUMAN CAPITAL**