

## *Leadership e strutture aziendali.*

*Carlo Pedone*  
*Senior Security Manager*



Voglio qui esporre il mio punto di vista sulla Leadership partendo dall'esperienza maturata nel mio ambito militare e specificatamente nei reparti speciali.

È scontato ribadire che nell'azione militare vi è chi guida e si assume le responsabilità. Nei reparti speciali il comando viene declinato in modo particolare ponendo l'obiettivo al

centro della costruzione sia del singolo componente dell'unità che nel complesso generale delle caratteristiche della stessa.

Nella gestione delle operazioni speciali, è norma che in determinati momenti chi comanda l'azione ceda le decisioni al componente specializzato nella specifica materia.

Un esempio tipico è quello in cui l'unità debba usare esplosivi. In questo caso la responsabilità e il comando vengono cedute al componente dell'unità che è specialista in esplosivi.

Un altro punto peculiare della formazione dell'unità, perseguito in modo spasmodico, è la volontà di mettere al primo posto la capacità di operare senza comando o in assenza di ordini in modo autonomo, garantendo il perseguimento dell'obiettivo.

Questa è la prima dote del Leader: non solo riuscire a delegare, ma anche essere stato in grado di formare altri Leader capaci di assumere responsabilità e gestire eventi pianificati ma anche inattesi.

Parlando ora di gestione di sistemi, il Leader deve assolutamente implementare strutture autosufficienti, capaci di funzionare in modo autonomo e prescindere da interessi individuali, compresi quelli del Leader.

Anche nelle strutture aziendali deve essere responsabilità del Leader adottare un approccio che ponga il funzionamento generale della struttura al primo posto, eliminando qualsiasi tipo di condotta dove prevalga l'individualismo o interessi personali.



*Il presente documento è proprietà di SHIELD SECURITY Sagl.*

SHIELD SECURITY Sagl  
CHE-294.408.208  
c/o Lambertini, Ernst & Partners SA  
via S. Balestra 18  
6900 Lugano (CH)



e-mail



LinkedIn page

Creare strutture che riescano a perseguire l'obiettivo assegnato in modo autonomo è la primaria responsabilità del Leader/Manager.



L'obiettivo finale deve essere quello di perseguire il paradosso che prefigura il perfetto Leader/Manager come superfluo nella normale gestione delle attività assegnate alla struttura.

Egli deve seguire lo svolgere dell'attività fornendo sostegno solamente per il miglioramento continuo delle performances ed intervenire a supporto in caso di eventi che richiedano le sue specifiche competenze. Anche in questo caso l'intervento deve servire come traccia per implementare le eventuali lacune riscontrate.

Operare in questo senso è sinonimo di onestà intellettuale verso l'azienda a cui si appartiene.

***La Leadership è la capacità di creare le condizioni ottimali affinché un gruppo di persone operi per il raggiungimento del fine comune.***

***La forza del singolo sta nel gruppo, la forza del gruppo sta nel singolo.***

***Condividere, volontà di dare e ricevere, anteporre l'obiettivo alla propria individualità devono essere nel DNA del Leader/Manager.***

