

# BORN TO WIN

Adesso voi vi chiederete: “ma il signor (come si chiama..... ah sì Gianluca Bissoli) riuscirà a farmi diventare un vincitore?”.

Prima di tutto definiamo che vincitore non significa arrivare sempre primo ma raggiungere i propri obiettivi che per qualcuno possono essere limitati, per altri troppi e per altri ancora irraggiungibili. Quindi è necessario determinare dove ci si trova, decidere dove si vuole andare e poi pensare come arrivare “da qui a là”.

Il percorso naturalmente è graduale. E' come piantare una piccozza d'alpinismo per cominciare a risalire finché non si riesce a ripiantarne un'altra. Basi solide, risultati certi sui quali ci si affida, anche nei momenti difficili, perché sono i punti d'appoggio che ci permetteranno di piantare la piccozza per arrivare al gradino successivo. Certo è difficile e impegnativo ma come diceva anche il buon Thomas Edison “Il genio è uno per cento ispirazione e novantanove per cento sudore.”

Il piacere di superare un traguardo con le proprie forze è una grande soddisfazione e più è difficile raggiungerlo più aumenta la forza. Questo non vuol dire correre a capofitto contro un muro di cemento, alzarsi e poi farlo di nuovo, ma trovare un modo per saltare il muro, oltrepassarlo, andare oltre, girare attorno, passare sotto o semplicemente abatterlo.

Da quale gradino partire? Il primo gradino è la formazione scolastica. Perché uno sia un vincente non vuol dire che sia necessariamente laureato ma ritengo essenziale che possieda un buon livello culturale. Indispensabile affinché un accrescimento conoscitivo, che è assolutamente necessario per chiunque, in un percorso di crescita professionale e personale, possa trovare quelle fondamenta necessarie affinché non cada la struttura. Il miglioramento si basa su fondamenta solide che ne permettano la crescita.

Nell'attività di executive search che quotidianamente svolgo mi trovo spesso a confrontarmi con manager che per i più disparati motivi non hanno terminato il percorso di studi che avrebbero voluto, ma con un costante aggiornamento e specializzazione, non solo nel loro campo di lavoro, hanno raggiunto un livello culturale che non ha nulla a che invidiare ad una cultura universitaria. Di certo è molto più difficile raggiungere questi livelli rispetto al completamento di un percorso di studio universitario regolare.

Volete un consiglio? Scegliete un percorso di studi sapendo che quello che farà la differenza sarà la capacità di imparare ad apprendere. In un mondo dove l'innovazione tecnologica corre ed accresce l'instabilità dell'economia mondiale, punterei su questo piuttosto che su una specializzazione troppo anticipata o su modelli formativi troppo professionalizzanti.

Una volta piantata la piccozza degli studi entriamo nel mondo del lavoro. Ora qui il percorso si fa lungo e tortuoso e su questi due aspetti cercherò di definire delle regole e dei punti d'appoggio sui quali ognuno potrà costruire la strada per arrivare al proprio successo personale.

Nella mia esperienza di head hunter, pur ricercando lo stesso manager in diverse realtà aziendali del medesimo settore, non ho mai colloquiato due direttori che avessero il medesimo percorso formativo.

La condizione principale ed essenziale è comunque entrare nel mondo del lavoro, così affascinante e nello stesso tempo pericoloso, con umiltà. Maggiore è l'obiettivo di scalare la montagna per poter arrivare alla cima dove i "posti" sono veramente pochi, più l'umiltà deve essere grande. Per umile non intendo subire con rassegnazione e accettare qualsiasi imposizione, bensì apprendere qualsiasi nozione, trucco, astuzia dalle persone con maggiore esperienza che siano essi direttori o semplici collaboratori. E' quanto mai veritiero il detto che "nessuno nasce imparato e che l'esperienza non te la insegna nessuno".

Lo slogan da me coniato "never beginners" sta proprio a significare che quanto scritto sopra indica: avere le idee chiare di dove si vuole arrivare ed essere disposti al sacrificio per riuscirci. Non affermo disposti a tutto, ma con certi limiti.

Del resto chi nella vita, al di fuori del mondo del lavoro, non è arrivato a dei compromessi per raggiungere quello che voleva? Ora se pensiamo che il lavoro occupa la maggior parte della nostra giornata e che sia la fonte di soddisfazione per la maggior parte delle persone di successo, perché non essere disposti a oltrepassare certi limiti, ripeto certi e non tutti, per raggiungere quello che si vuole?

Ognuno di noi deve sapere dove vuole arrivare e imboccare la strada giusta per raggiungere il proprio obiettivo. Il punto cruciale e sicuramente il più impegnativo è quello di imboccare il percorso ottimale. Per quanto se ne dica, dall'esperienza di molteplici colloqui di selezione, ho notato che molti successful men sono tali perché hanno visto e quindi imboccato subito, o quanto meno in tempi ragionevoli, la via maestra.

Cercate di non pensare alle categorie in genere già predefinite che per molti di noi sono una sorta di “prigione”, ma ricercate la libertà di spaziare, di trovare il percorso personale, fuori da schemi predefiniti e vincolanti, che impediscono di ampliare gli spazi e di vedere nuovi orizzonti.

Va superato, quindi, quello stato di chiusura in un mondo circoscritto dove gli obiettivi e le aspettative molte volte risultano retaggio di condizionamenti introiettati passivamente. La libertà di scegliere, di decidere il proprio cammino, può orientare l'individuo verso una lettura positiva della realtà anche quando questa, a prima vista, appare del tutto diversa.

Se vuoi ottenere qualcosa che non hai mai avuto, dovrai pur fare qualcosa che non hai mai fatto! Antico proverbio Indiano.

Naturalmente questo percorso innalza in modo esponenziale la probabilità di sbagliare, ma penso e ne son quasi sicuro, almeno per ciò che mi riguarda, che a seguito dello sbaglio ci sia il gusto di riuscire.

\*\*\*

Vediamo ora i casi concreti. Osserviamo i vari obiettivi, sviluppi e soddisfazioni per le diverse categorie professionali per poter diventare un vincitore.

Nell'ambito della categoria operaia ho potuto riscontrare (durante i vari colloqui di selezione) candidati che partendo dal ruolo di “riempitore di macchina”, l'operaio che di fronte ad una macchina automatica a ciclo continuo, apporta i semilavorati nei vari contenitori affinché l'impianto continui a produrre altri semilavorati o il prodotto finito, sono diventati operai specializzati, programmatori CNC, attraverso vari corsi o diplomandosi in un istituto professionale. Quindi operai che programmano la macchina o l'impianto.

I casi sono stati molteplici perché gli di operai erano impiegati in vari settori: metalmeccanico, chimico, tessile, alimentare ecc..

Questi operai specializzati si sentono vincitori e lo sono, chi lo può negare? Sono gratificati sia per l'aspetto professionale che per quello retributivo, vi assicuro la busta paga è invidiabile! Retribuzioni poi ragguardevoli per quelli che effettuano turni giorno e notte, in aziende a ciclo continuo (sabato e domenica compresi).

L'evoluzione, poi per qualcuno di questi operai, non completamente soddisfatto e quindi non ancora vincitore, è stata quella di imparare una lingua straniera, l'inglese, con l'opportunità così di poter lavorare presso società che vendono i propri impianti all'estero. Da semplice operaio specializzato programmatore di macchine CNC a tecnico esterno impiegato non solo a programmare i macchinari ma anche ad addestrare i futuri operai specializzati, sia italiani che stranieri. Oltre alla professionalità tecnica acquisita sono necessarie doti di comunicazione e di insegnamento nonché capacità relazionali per poter interagire con il cliente.

L'esperienza del tecnico esterno, poi le diciture possono essere molteplici, può essere maturata in diversi ambienti, settori e tipologie di aziende. Indispensabile la disponibilità a trasferite anche di lunga durata .

*Più si chiede più si deve dare.*

\*\*\*

Analizziamo il ruolo degli impiegati, i cosiddetti colletti bianchi. Qui le varianti sono molteplici e molto discriminanti in base al sesso, al tipo di azienda, al settore ed infine alla zona.

Di seguito trovate degli esempi che, per vari aspetti e vari adattamenti, si possano riscontrare nelle posizioni che attualmente ricoprite o avete ricoperto.

Suddividiamo l'azienda nelle sue varie divisioni e all'interno delle stesse osserviamo l'evoluzione affinché l'impiegato possa essere un vincente.

Partiamo dall'ufficio finanza e amministrazione che nelle varie aziende, che ho visitato, è sempre stato il luogo con il maggior numero di impiegati e considerato, non me ne voglia nessuno, come il più statico, apatico e accidioso dell'azienda.

Sempre in riferimento ai colloqui di selezione effettuati, vi espongo i miglioramenti professionali ed economici che i candidati hanno raggiunto, sempre con l'obiettivo di diventare vincitori.

Partendo dalla base, la cosiddetta impiegata contabile che segue la contabilità generale dell'azienda, elaborando i dati utili alla stesura dei bilanci sia parziali che finale per la dichiarazione dei redditi, vi descrivo le diverse possibilità e i diversi obiettivi raggiunti dai candidati.

L'obiettivo più logico è diventare direttore amministrativo o direttore amministrativo e finanziario, ma per questo non il più facile, in quanto il ruolo è unico e sicuramente già ricoperto.

Un impiegato contabile, colloquiato tempo fa, inserito in un'azienda con diverse divisioni, che producevano se pur parzialmente prodotti diversi, dopo circa tre anni di contabilità singola riuscì a svolgere il ruolo di capo contabile. Supervisionava la contabilità generale delle singole divisioni redigendo dei bilanci periodici e quello totale consolidato. Successivamente, visto il pensionamento del suo direttore amministrativo, riuscì ad assumere tale ruolo e quindi, oltre a sovrintendere la contabilità generale con il compito di gestire gli uffici di contabilità per la corretta applicazione dei principi contabili, arrivò alla stesura del bilancio annuale consolidato.

Questo successo professionale lo raggiunse ricoprendo per tre anni il ruolo di contabile, per dieci anni il ruolo di capo contabile. In questi tredici anni acquistò la fiducia della proprietà dimostrando affidabilità, precisione e correttezza nel proprio lavoro.

*Più vuoi più devi dimostrare.*

Un altro impiegato selezionato, sempre con il ruolo di amministrativo, aveva avuto un percorso più breve ma molto più soddisfacente essendo una persona molto dinamica, decisa e molto predisposta a rapportarsi con l'esterno. Iniziò come contabile, ruolo che però gli risultò molto stretto, fin da subito, per la sua tipologia di carattere. Ricoprì poi il ruolo di responsabile recupero crediti che, nel periodo precedente la crisi, per l'azienda non era mai stato necessario, ma successivamente diventò fondamentale. Assunse l'incarico di responsabile della gestione dei crediti dell'azienda, ottimizzò i tempi d'incasso, definì le politiche di credito delle quali se ne assicurava l'applicazione, gestì le posizioni di ciascun cliente, contattandoli direttamente e assicurandosi il rispetto delle scadenze. Più il cliente era restio nel pagamento più l'incasso era una soddisfazione.

*Resistere e non desistere era il suo slogan.*

Un altro impiegato amministrativo selezionato, partito da un ruolo impiegatizio ma ad un livello superiore del contabile cioè di analista finanziario, effettuava analisi e studi per agevolare la strategia finanziaria della società, definendo i piani finanziari di breve, medio e lungo termine. Anche qui "agevolato" dalla crisi passò in breve tempo al ruolo di responsabile tesoreria e finanza, cercando di ottimizzare al massimo la liquidità dell'azienda che nel periodo della crisi era precaria. Si occupò quindi, ruolo prima della crisi gestito senza problemi e senza evolute competenze dal direttore amministrativo, di negoziare le condizioni di credito e di deposito con le banche e le altre società finanziarie dell'azienda.

In questo ruolo era sempre a contatto con la proprietà che, con sua grande soddisfazione, ne decideva le temporali disponibilità economiche.

*Più alta è la posizione che ricopri più rischi devi assumerti, in questo caso finanziari!*

\*\*\*

Passiamo ora all'ufficio vendite considerando sempre la categoria degli impiegati e analizzando le varie evoluzioni e varianti.

Di certo in questa divisione più che in quella amministrativa, le varianti, in base alla struttura e dimensione della società, ma soprattutto per i prodotti e i servizi offerti diversificati in relazione alla tipologia di clientela a cui sono rivolti, sono molteplici. Fondamentale è per esempio la differenza fra B2B (business to business) e B2C (business to consumer). Cercherò comunque di esporre alcune evoluzioni che hanno creato soddisfazioni e quindi persone vincenti.

Un impiegato colloquiato tempo fa operativo all'interno dell'ufficio commerciale era di supporto alle vendite e all'assistenza clienti. In particolare forniva alla forza di vendita informazioni tecniche utili ad agevolare la vendita e, ai clienti, tutti quei chiarimenti tecnici/amministrativi che la forza vendita esterna non sempre conosce. All'impiegato mancava il contatto visivo con tutti quei venditori che sentiva telefonicamente e che gli esponevano i problemi, che riscontravano con i clienti e, gli evidenziavano inoltre la fortuna, a parer loro, di essere sempre seduto tranquillo alla sua scrivania. Chiese ed ottenne, di occuparsi di questi venditori acquisendo il ruolo di responsabile del gruppo di vendita. Gestì tutti i venditori già in essere, organizzò le riunioni presentando loro le nuove strategie commerciali e i nuovi prodotti. Inoltre si occupò del reclutamento dei nuovi venditori assicurandone la formazione e l'inserimento nel mercato.

Fu la sua realizzazione e soddisfazione più grande. Da un rapporto telefonico scarno ed impersonale instaurò un contatto diretto ed interpersonale con i commerciali esterni, raggiungendo con alcuni un rapporto amichevole anche al di fuori dell'ambito lavorativo.

*Mettendosi in gioco con la propria faccia, se "pulita", si possono ottenere ottimi risultati.*

Un altro impiegato, sempre nell'ufficio commerciale, con personalità molto metodica proiettata ai numeri con la capacità di analizzarli estraendo dei significati prospettici, si realizzò, dopo un breve periodo di conoscenza dei

prodotti e dei clienti, ricoprendo il ruolo di responsabile ricerche di mercato.

Coordinò la realizzazione delle ricerche di mercato (sia compiute internamente sia svolte da società esterne) e ne analizzò i risultati assieme ai responsabili marketing e di prodotto. Rilevò con loro nuove esigenze di mercato, nuovi metodi di promozione dei prodotti e trovò nuovi possibili clienti e mercati.

*La matematica se "usata bene" può dare dei risultati che la sola esperienza non riesce a vedere.*

Un altro impiegato, non riusciva a capire i problemi dei venditori che sorgevano con i clienti dell'azienda. I commerciali esterni arrivavano addirittura a far gestire a lui i clienti affinché risolvesse le problematiche. L'impiegato ricoprì quindi il ruolo di key account, negoziando direttamente le condizioni di vendita dei principali clienti della società. A fronte di questo nuovo incarico, raccolse le informazioni utili per definire le strategie di vendita, trasmettendole poi ai venditori affinché diventassero autonomi. Instaurò inoltre una relazione, a lungo termine, con i grandi clienti dell'azienda, soddisfacendo il suo desiderio e obiettivo di crescita professionale.

*Il saper trattare, se lo sai fare bene e "pulito", porta amici non nemici.*

Ho colloquiato un impiegato commerciale molto affezionato ad un prodotto dell'azienda. La sua "vincita" fu di diventare il product manager di quel prodotto. Gestiva le azioni di marketing, partecipava alla definizione delle politiche di comunicazione e soprattutto gestiva le azioni commerciali sia direttamente che con la forza vendita. Questa gestione unica del prodotto non era pienamente coordinata con le strategie degli altri prodotti del gruppo ma, senza mai penalizzare le altre divisioni, riuscì sempre a raggiungere i budget di fatturato.

*Metterci il cuore in quello che fai, se è unito all'intelligenza, può portare ottimi risultati.*

Un'altra impiegata dell'ufficio commerciale, molto portata alla comunicazione con spiccate doti di scrittura e di divulgazione scientifica, si sentiva "soffocata" nel gestire le pratiche burocratiche legate alle vendite. Fu così che passo dopo passo divenne responsabile della pubblicità: definiva il piano pubblicitario selezionando le varie agenzie, coordinava le relazioni fra la società ed i mezzi pubblicitari di comunicazione con l'obiettivo di ottimizzarne l'efficacia. Attraverso l'analisi dei risultati adottava le dovute azioni correttive.

*Voler alzare la testa per vedere il mondo è utile se il fine è raggiungere un obiettivo e non per respirare solo aria nuova.*

Visioniamo ora gli impiegati nell'area della produzione scoprendone i loro segreti per diventare dei vincenti.

Un impiegato tecnico colloquiato tempo fa aveva percorso quello che secondo me è l'evoluzione tecnologica più professionale che un impiegato tecnico produttivo possa ottenere. Possedeva un'ottima formazione scolastica ad indirizzo meccanico e fu inserito nel ruolo di responsabile tempi e metodi. I suoi compiti erano definire le metodologie e le procedure di fabbricazione dei prodotti esistenti e di quelli nuovi.

Effettuai successivamente gli studi sui tempi di produzione e sui metodi di fabbricazione occupandomi dell'aggiornamento tecnologico degli impianti, individuando le soluzioni tecniche e tecnologiche necessarie per migliorare l'efficienza del processo produttivo. Nell'arco di una decina d'anni divenne il responsabile della pianificazione della produzione: riceveva dall'area commerciale gli ordinativi dei prodotti, ne definiva i piani previsionali di fabbricazione, ne garantiva la fattibilità e controllava la redditività dell'impianto. Questa crescita gli consentì, per un tecnologo qual'era, un'evoluzione all'interno della stessa società. Arrivò nei nostri uffici solamente nel momento in cui l'azienda nella quale era impiegato non fu più in grado di motivarlo e stimolarlo verso nuovi obiettivi.

*L'evoluzione della tecnologia, abbinata all'apertura mentale, appaga sia chi la esercita sia chi ne usufruisce.*

Nell'ambito degli impiegati dell'area produttiva ho colloquiato anche candidati che si occupavano di ricerca. L'evoluzione principale, anche se incarico difficile, mi è stata raccontata da un candidato che dal ruolo di ricercatore e sviluppo di nuovi prodotti, passando da responsabile di laboratorio, alle prove tecniche e al controllo qualità sui semilavorati e sui prodotti finiti, divenne il direttore ricerca e sviluppo. Definiva le politiche di medio e lungo termine sui prodotti esistenti, le loro evoluzioni e lo sviluppo di nuovi prodotti. Sempre aggiornato con i ricercatori esterni, supervisionava anche i ricercatori interni.

*La ricerca è sicuramente astratta, se applicata alla realtà dà risultati visibili.*

Ho selezionato molti impiegati progettisti, alcuni dei quali avevano raggiunto il ruolo di responsabile ufficio tecnico di progettazione.

Un candidato, particolarmente vincente, che ricordo, era un progettista che si occupava di sviluppo prototipi.

Chiamato volgarmente prototipista, pur se nella sua creatività doveva rispondere a delle normative di legge ben precise riguardanti la sicurezza, la protezione ambientale e gli standard qualitativi, riteneva ogni volta “un parto ben riuscito” la realizzazione dei suoi progetti.

*L'idea anche se canalizzata non significa tagliarle le ali ma solo farla volare nella direzione vincente.*

\*\*\*

Passiamo ora ai dirigenti, ai dirigenti vincitori!

Voi direte che il direttore che ha raggiunto la vetta più alta è colui che ha sposato la figlia del titolare dell'azienda per cui lavorava! E chi vi può dar torto?! Però visto che non tutti i titolari di società hanno figlie e non tutti i direttori sono dei “piacioni” cercherò di farvi “conoscere” dei candidati che comunque sono diventati dei vincenti senza nessuna procedura parentale. Naturalmente, invertendo il sesso del direttore e della figlia, il risultato non cambia.

Diversi direttori vendite o direttori marketing hanno raggiunto il loro pieno soddisfacimento arrivando a ricoprire il ruolo di direttore commerciale. Per chi non lo sapesse, al direttore commerciale riportano sia il direttore vendite che il direttore marketing.

Attraverso un certo numero di anni nella definizione delle strategie di vendita, nel fissarne gli obiettivi e nel motivare, certe volte anche affiancandola, la forza vendita, i direttori vendite, togliendosi dal diretto contatto con il mercato e incrementando la loro scolarizzazione nella comunicazione, nella pubblicità e nelle strategie di marketing, hanno raggiunto una completa visione strategica per ricoprire il ruolo di direttore commerciale.

Per quanto riguarda invece i direttori marketing, fermi sulle loro strategie di promozione, sugli obiettivi qualitativi e quantitativi e su tutte le altre azioni di sostegno alle vendite, si sono dovuti “buttare” direttamente nel mercato “annusando” che cosa succede nella strada calpestata quotidianamente dalla forza vendita.

Questo ha consentito loro di raggiungere l'obiettivo di ricoprire il ruolo di direttore commerciale.

Ho visto più direttori vendite che direttori marketing diventare direttori commerciali.

*Riunire il marketing alle vendite è come entrare da un cliente sconosciuto, conoscendo già le sue esigenze e avere già la certezza del risultato finale (l'ordine).*

Nell'ambito del ruolo di direttore amministrativo e finanziario non ho colloquiato molti direttori che ricoprissero questo ruolo, anche perché molte aziende preferiscono, se pur incentivino la collaborazione, separare la direzione amministrativa da quella finanziaria. Di candidati che ricoprissero entrambi i ruoli ne ho selezionati pochissimi. Nella fase di selezione di quest'ultimi risultò molto evidente che la proprietà dell'azienda aveva dato loro, dopo ad aver verificato e provato le loro capacità sia contabili che amministrative, una fiducia totale.

*E' meglio riflettere prima di unire due fonti vicine strategicamente ma molto pericolose se sovrapposte.*

Nel caso del direttore di stabilimento, quindi responsabile per la totale gestione di un plant produttivo, posso affermare che la maggior parte dei candidati, che ricoprivano questo ruolo, provenivano da un precedente ruolo di responsabile produzione. Pochi da un precedente ruolo di responsabile manutenzione o responsabile industrializzazione o responsabile qualità o altro. Questo, secondo la mia esperienza di selezionatore, è dovuto al fatto che il responsabile di produzione rispetto agli altri responsabili, facenti comunque parte della divisione produttiva, è più vicino ed ha molti più contatti con il precedente Plant Manager. Ne studia infatti i movimenti, le strategie e nel momento in cui si verifica la necessità della sostituzione sarà di certo lui, se rientra nei suoi obiettivi di crescita, il più adeguato e preparato.

*Come abbiamo detto altre volte, nessuno nasce imparato e l'esperienza la si fa solo sul campo, in questo caso campo produttivo.*

Consideriamo ora il ruolo di Chief Executive Officer. Pochissimi dei candidati che ho colloquiato, hanno raggiunto un ruolo di questo livello perché in qualche modo legati con la proprietà o per aver ricoperto tale ruolo, con ottimi e inconfutabili risultati, presso aziende concorrenti alla stessa (ricercati attraverso l'attività di Head Hunting). Questa figura risponde direttamente al presidente, ha la responsabilità totale dei risultati aziendali, ne definisce le strategie globali e si occupa della loro attivazione.

Controlla il raggiungimento di tutti gli obiettivi della società e ne decide le eventuali azioni correttive di cui ne è inoltre il legale rappresentante.

*Prima di concedere una piena gestione in mano ad un "estraneo" bisogna avere la certezza matematica che abbia già vinto battaglie simili altrove.*

\*\*\*

Sicuramente non tutti si saranno riconosciuti nei vari ruoli o nei vari percorsi di crescita, quello che però è il mio obiettivo, che spero di aver raggiunto, è quello di aver mostrato varie tipologie di crescita, vari orizzonti, vari traguardi, variabili da persona a persona, ma per questo non meno vincenti e soddisfacenti.

Non credo che un "Born to Win" possa rimanere inchiodato a medesime posizioni sia lavorative (il mio ambiente), sia personali. La staticità in qualsiasi campo "arrugginisce" l'essere umano.

Anche nel campo dei rapporti interpersonali o nei nuclei familiari ci devono essere: nuove amicizie, nuove prospettive, nuovi confronti, nuovi stimoli tutti i giorni. Il solito buon giorno mattutino dopo un po' stanca...

Non voglio assolutamente creare degli stereotipi ma ho solo voluto raccontare delle situazioni nelle quali ognuno di voi potrà essersi riconosciuto.

Vi voglio salutare con un pensiero che ho afferrato negli anni: il vincente, l'uomo di successo il Born to Win è dentro di noi, esiste in tutti, c'è sicuramente, chi lo coglie e chi no, chi lo coglie prima e chi dopo, chi lo coglie ma non lo capisce o non vuol capirlo... E' importante non aver paura di azzardare perché la vita senza rischi non è vita!

Il professor Kitting, nel film "L'attimo fuggente", ripete una frase del poeta americano Henry David Thoreau, "molti uomini vivono vite di quieta disperazione".

Ed ora concludo con Oscar Wilde: "Vivere è la cosa più rara al mondo, la maggior parte della gente esiste e nulla più". Spero non sia il Vostro caso...

*Gianluca Bissoli*