

ESEMPI PRATICI DI LEADERSHIP DI OPTO

1. Benessere esecutivo (*Executive Well-Being*)

Misura la resilienza personale e la sicurezza sociale.

*Esempio –
livello alto*

Amira è la CFO di un'azienda globale, responsabile di vari dipartimenti in diversi fusi orari. L'azienda si sta preparando a una quotazione in borsa e la pressione è alta. I ritmi sono intensi, le decisioni veloci. Amira sa che il suo team la osserva per trovare stabilità, lucidità ed energia.

Invece di sacrificarsi senza sosta, Amira dà l'esempio. Inserisce nel suo calendario momenti di "pensiero strategico" e fa brevi passeggiate tra una riunione e l'altra. Quando un collaboratore propone di saltare il pranzo per finire in tempo, risponde con calma: – "Siamo più efficaci quando stiamo bene. Facciamo una pausa, poi torniamo con più energia."

Durante una riunione importante, nota che l'energia sta calando. Suggerisce: – "Facciamo cinque minuti di pausa. Prendetevi un momento, poi ripartiamo più concentrati."

Il suo tono è sempre stabile, mai drammatico. Questi piccoli gesti costruiscono fiducia e sicurezza.

La capacità di Amira di rimanere centrata e positiva anche sotto pressione aiuta il team ad affrontare la preparazione alla quotazione con meno stress e più resilienza.

La sua presenza è un punto di riferimento, e i suoi comportamenti iniziano a essere imitati anche dagli altri leader.

*Esempio –
area di
sviluppo*

Erik è responsabile operativo in un'azienda logistica ad alta intensità. È noto per essere disponibile, coinvolto e sempre presente. Ma ultimamente appare teso, disorganizzato e titubante. In riunione, sembra aspettare che siano gli altri a prendere decisioni. Lavora 12 ore al giorno, non si concede pause, risponde alle mail a notte fonda. – "Dormire si fa dopo," scherza amaramente.

Quando un collega gli dice che il team è stressato, Erik la prende sul personale: – "È il ritmo normale qui. Perché non riescono a stare al passo? E se il mio capo se ne accorge?"

Comincia a dubitare di sé. Si sente sopraffatto. E il team lo percepisce.

Nel suo report di OPTO Leadership, Erik ottiene un punteggio basso in **Benessere esecutivo**. Si rende conto che il problema non è solo lo stress – ma il fatto di **non sentirsi solido nel suo ruolo di leader**. Il report spiega che un buon punteggio in quest'area

significa trasmettere sicurezza, equilibrio e chiarezza: diventare un punto fermo per gli altri.

Erik inizia un cambiamento silenzioso. Dedica tempo alla riflessione prima delle decisioni importanti, ricomincia a fidarsi del suo intuito e condivide apertamente con il team:
– “Mi sono reso conto che sto mettendo in discussione troppo me stesso. Sto lavorando per guidare da un punto di maggiore stabilità.”

Col passare delle settimane, recupera calma e presenza. Un collega gli dice:
– “Sei più sicuro di te – e questo ci dà fiducia anche a noi.”

2. Socievolezza (Sociability)

Misura le abilità sociali e la capacità di creare connessioni positive nei gruppi.

*Esempio –
livello alto*

Diego è direttore commerciale in un’azienda dinamica e multiculturale. Il suo team è distribuito su più paesi e fusi orari. Nonostante la distanza, riesce a creare un forte senso di appartenenza e connessione tra i collaboratori.

Ogni riunione virtuale inizia con una domanda leggera:

– “Qual è stata una cosa positiva della tua settimana?”

Diego si assicura che tutti abbiano l’opportunità di parlare. Invita attivamente i feedback e usa l’umorismo per sciogliere la tensione.

Anche nelle presentazioni ai clienti o nelle riunioni più formali, **mantiene un tono caloroso e coinvolgente**. Un collega lo descrive così:

– “Con Diego, anche una call con 30 persone sembra una chiacchierata vera.”

Diego non si limita a comunicare bene – **costruisce relazioni che motivano, rassicurano e rinforzano il senso di squadra**. La sua socievolezza crea un ambiente in cui le persone si sentono viste, ascoltate e incluse.

*Esempio –
area di
sviluppo*

Hélène è direttrice finanziaria, apprezzata per la sua precisione e affidabilità. Preferisce comunicare via email e mantiene le riunioni molto focalizzate sull’agenda. È stimata per le sue competenze, ma molti – soprattutto i membri junior – la trovano distante e difficile da avvicinare.

Nel suo report OPTO Leadership, riceve un punteggio basso in **Socievolezza**. All’inizio reagisce con distacco:

– “Non sono qui per fare amicizia.”

Ma il report la fa riflettere:

la socievolezza non riguarda l'essere estroversi – ma la capacità di creare piccoli momenti di connessione che rendono il lavoro più fluido e umano.

Hélène comincia a provare nuovi approcci. All'inizio delle riunioni, chiede:

– “C'è qualcosa di cui siete particolarmente orgogliosi questa settimana?”

Fa qualche chiacchiera nei corridoi, e in una riunione dice:

– “Prima di andare avanti – c'è qualcuno che non ha ancora avuto modo di esprimersi?”

Questi piccoli gesti fanno la differenza. Il team inizia a sorridere di più, a parlare di più, a sentirsi più coinvolto.

Una collega le dice in privato:

– “Ora sembri più accessibile – e questo cambia tutto.”

Hélène scopre che bastano piccole aperture per creare relazioni più autentiche.

3. Sostegno radicato (*Grounded Support*)

Misura la stabilità emotiva e la capacità di offrire supporto concreto e autentico agli altri.

*Esempio –
livello alto*

Tommaso è responsabile tecnico in una tech company in rapida crescita. Il suo team è sotto pressione per rispettare le scadenze di un lancio prodotto. Durante una riunione, nota che Laila – solitamente partecipa – è silenziosa e risponde in modo secco e irritabile. Anche gli altri sembrano distratti.

Tommaso decide di chiudere la riunione un po' prima e scrive a Laila:

– “Ti ho vista un po' tesa oggi. Tutto bene?”

Laila esita, poi condivide di essere sotto stress per motivi personali e lavorativi. Tommaso ascolta senza interrompere, senza offrire soluzioni immediate. Risponde semplicemente: – “Grazie per averlo detto. Vediamo come possiamo alleggerire un po' – e magari aiutare anche il resto del team a non arrivare al limite.”

Quella settimana, Tommaso apre una conversazione informale sul carico mentale del team. Condivide anche lui un'esperienza passata e propone piccoli aggiustamenti: scadenze più realistiche, check-in a coppie e maggiore flessibilità.

La disponibilità di Tommaso a fermarsi, ascoltare e rendere visibili le emozioni migliora subito il clima. Non si limita a gestire progetti – supporta le persone che ci lavorano.

*Esempio –
area di
sviluppo*

Nina è responsabile prodotto, brillante e orientata al risultato. È stimata per la sua mente strategica, ma viene percepita come fredda. In riunione va dritta al punto. Se qualcuno esprime frustrazione o stanchezza, risponde:

– “Dobbiamo andare avanti, punto.”

Nel suo report OPTO, Nina riceve un punteggio basso in **Sostegno radicato**. Si sorprende:
– “Mi importa del mio team... ma forse non lo dimostro.”

Il report sottolinea che **l’empatia non è solo gentilezza – è creare uno spazio dove le persone si sentano accolte e ascoltate**.

Nina decide di provare qualcosa di nuovo. All’inizio delle riunioni, chiede semplicemente:
– “Come state oggi?”

Fa brevi incontri individuali non legati alle performance. Quando un collega le dice di essere sopraffatto, Nina ascolta, rivede le priorità e lo ringrazia per la sincerità.

Il cambiamento è graduale ma visibile. Le persone si aprono di più e collaborano meglio.
Nina capisce che sostenere significa esserci – anche quando non si ha la risposta pronta.

4. Autocontrollo (Self-Regulation)

Misura la stabilità emotiva, la disciplina personale e la gestione delle reazioni sotto pressione.

*Esempio –
livello alto*

Lina è responsabile di stabilimento in un sito produttivo con alti volumi e scadenze serrate. Un guasto tecnico blocca una consegna urgente. L’ambiente si carica di tensione. I tecnici discutono, i supervisor cercano soluzioni in fretta, il clima è agitato.

Lina entra nel reparto con un’espressione calma. Osserva, poi riunisce i responsabili per un rapido briefing:

– “Facciamo un respiro. Guardiamo insieme cosa sappiamo. Nessuna colpa – cerchiamo la soluzione.”

Il suo tono è tranquillo, i movimenti misurati. L’effetto è immediato: la tensione cala.

In un secondo momento, in una riunione interfunzionale, un dirigente contesta duramente le sue decisioni. Lina non si difende d’impulso. Risponde con serenità:

– “Capisco la preoccupazione. Posso spiegare il ragionamento alla base della scelta.”

La sua compostezza trasforma lo scontro in un confronto costruttivo.

Grazie all’autocontrollo, Lina mantiene il focus del team anche nei momenti più critici. Non alza mai la voce – ma dà direzione attraverso la presenza stabile e sicura.

*Esempio –
area di
sviluppo*

Raymond è un direttore creativo energico e pieno di idee. Ma sotto stress diventa impulsivo. Interrompe le riunioni, cambia direzione all'improvviso, alza il tono. Il team non è stanco del lavoro – ma dell'instabilità emotiva.

Nel report OPTO riceve un punteggio basso in **Autocontrollo**. All'inizio minimizza:

– “È solo passione, no?”

Ma quando un collega gli dice sottovoce:

– “Non sappiamo mai quale Raymond troveremo,”

capisce che è il momento di cambiare.

Inizia a tracciare i suoi trigger emotivi. Prima delle riunioni si dà un'intenzione: *ascolta, non controllare*. Pratica tre respiri profondi prima di rispondere. In una call tesa con un cliente, si ferma:

– “Ho bisogno di un momento per riflettere. Facciamo una breve pausa.”

Poco a poco, il suo stile diventa più chiaro e meno reattivo. Il team lo nota.

Uno dice:

– “È più facile parlare con te ora.”

Raymond scopre che l'autocontrollo non smorza la creatività – la rende più sostenibile per tutti.