

FORMAZIONE

Così si acquista l'“intelligenza emotiva”

In merito al coaching, cioè a una componente della formazione al lavoro, si sente spesso parlare di “intelligenza emotiva”: cos'è e come si fa a migliorarla?

Dopo il 1996, anno in cui Daniel Goleman, psicologo cognitivista e professore di psicologia all'università di Harvard, pubblicò il libro “Intelligenza emotiva”, potremmo quasi dire “niente fu più come prima”: ha aperto un orizzonte quasi sconosciuto fino a qualche decennio precedente. La grande svolta che s'insinua nei diversi contesti, non solo scientifici ma anche nei normali ambienti di vita, fu di facilitare lo sviluppo di un atteggiamento culturale nuovo rivolto a comprendere le emozioni sotto un aspetto diverso ed innovativo. Goleman ha infatti affermato che non solo occorre impegnarsi a collegare l'intelligenza alle emozioni, ma occorre cominciare a considerare le emozioni stesse come intelligenti, capaci di registrare informazioni di grande importanza, informazioni di cui è indispensabile tener conto, che è indispensabile registrare ed elaborare.

Goleman, con i suoi studi e le sue conseguenti pubblicazioni, ha permesso di divulgare, non solo nell'ambiente accademico, l'importanza delle emozioni e la necessità di collegarle con la parola e con il pensiero. Le emozioni sono componenti fondamentali dell'esistenza individuale e collettiva, risorse da conoscere ed utilizzare per un miglior rendimento nella vita sociale, relazionale e affettiva. Prima di allora, la psicologia concentrava i suoi studi su un'intelli-

genza limitata, quella rappresentata dal quoziente d'intelligenza tradizionale (Q.I.). Questo tipo d'intelligenza si limitava a classificare gli individui in modo statico. L'intelligenza emotiva (Q.E.), come l'intelligenza misurata con il Q.I. si può apprendere, formare, perfezionare ed insegnare ed inoltre apre una prospettiva dinamica, con possibilità di trasformazioni e riflessioni infinitamente più ampie del Q.I.

Molti studi dimostrerebbero che la maggior parte delle nostre scelte e decisioni non sono il risultato di una attenta disamina razionale dei pro e dei contro relativi alle diverse alternative possibili. In molti casi le facoltà razionali verrebbero affiancate dall'apparato emotivo, il quale costituirebbe una sorta di “percorso abbreviato”, capace di farci raggiungere una conclusione adeguata in tempi utili. La componente emotiva coinvolta nelle decisioni sarebbe anzi determinante nei casi in cui queste riguardano la nostra persona o coloro che ci sono vicini.

Su questa prospettiva molti aspetti della nostra quotidianità assumono significati più ampi, ma anche più stimolanti. Secondo Goleman e altri studiosi, l'intelligenza emotiva si può sviluppare attraverso un adeguato allenamento, diretto soprattutto a cogliere i sentimenti e le emozioni, nostri e altrui, indirizzandoli in senso costruttivo.

Attraverso i corsi di forma-

zione, Gruemp da molti anni permette ai corsisti di fare delle vere e proprie esperienze di apprendimento emozionale. Questo tipo di formazione, generativa di competenze prevalentemente trasversali, favorisce la riscoperta di un più elevato grado di consapevolezza sull'importanza delle emozioni in ogni nostra forma di comunicazione intrapersonale (con noi stessi) o interpersonale (con gli altri). In particolare ai partecipanti del percorso formativo Avventura Vincente, sulla Leadership ed Intelligenza Emotiva, i corsisti hanno la possibilità di sperimentare direttamente diversi stati emozionali, che vanno ad incrementare il bagaglio d'esperienza dell'adulto in formazione, riattivando così alcuni processi cognitivo-emozionali che favoriscono un miglior sviluppo delle potenzialità individuali.

Un approccio esperienziale facilita l'apprendimento negli adulti, permettendo loro di mettersi in gioco in prima persona in attività che li coinvolgono, anche rappresentando metaforicamente parti della propria realtà in modo da potenziare le conoscenze su se stessi e sugli altri.

Questo tipo di apprendimento richiede la compresenza di cinque tipi di fattori: Avventura, Metafora, Coinvolgimento Emotivo, Osservazione, Concretezza.

Dott. Damiano Frasson
GRUEMP - Formazione
Consulenza Coaching

LAVORO

Corresponsabili committenti e appaltatori

I dipendenti dell'appaltatore possono ottenere il compenso dal committente? E gli Istituti Previdenziali?

Secondo il codice civile (art. 1676) i dipendenti possono agire nei confronti del committente, nei limiti di quanto questi deve pagare all'appaltatore. La “Legge Biagi” e il Decreto Bersani prevedono la responsabilità tra committente, appaltatore e subappaltatori per la retribuzione, il versamento dei contributi e i premi assicurativi. Il committente e l'appaltatore sono responsabili anche per danni da infortunio subiti dal lavoratore e non indennizzati dall'Inail (D.Lgs. n. 81/08, art. 26). Il D.L. 16/2012 ha esteso la responsabilità anche al versamento delle ritenute fiscali. La responsabilità deriva dal rapporto contrattuale ed è fondamentale per il committente scegliere bene l'appaltatore, e per l'appaltatore i subappaltatori. Una parziale mitigazione è prevista nel D.L. 5/2012. Nella recente riforma del lavoro (legge 92/2012) si subordina il pagamento del committente alla infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore o dei subappaltatori.

Avv. Giovanni Scudier
Avv. Lucia Casella
Studio legale Casella e Scudier
Padova

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email: info@professionisti.it

EREDITÀ

L'adozione esclude dalla divisione

Io ed i miei fratelli abbiamo scoperto che nostra madre, deceduta il 15 giugno scorso, ha avuto un'altro figlio nel 1971, a cui ha dato il suo cognome. Il figlio pare sia stato dato in adozione nel 1975 e da allora ha assunto un nuovo cognome. Avendo scoperto un piccolo residuo su un conto corrente di mia madre, ho fatto atto notorio dichiarando unici tre eredi io, mia sorella e mio fratello: cosa rischio per aver omissso di dichiarare questo erede? Essendoci un residuo su tale conto, questo fratello “acquisito” ha diritto alla spartizione?

Avendo certezza dell'adozione avvenuta nel 1975 del figlio di sua madre ed essendo ancora minorenne, per legge (L. 183/84) ha rotto tutti i legami con la famiglia di origine. Quindi la sua omissione nell'atto notorio del “presunto” erede è stata corretta perché, nonostante come figlio di sua madre abbia diritto all'eredità, il diritto decade automaticamente quando il soggetto minorenne sia stato adottato da un'altro nucleo familiare. Saranno riconosciuti al minore adottato i diritti di eredità provenienti dalla famiglia adottiva.

Geom. Matteo Varzi
Studio Tecnico M.V.

COLF

La sanatoria di un clandestino è possibile

Presso di me ho una domestica straniera, senza documenti. Come tutelarli?

Con la Riforma Fornero è emerso un duplice canale per i lavoratori stranieri, irregolarmente occupati, che intendono richiedere il permesso di soggiorno: se presenti sul territorio italiano al 31/12/2011 ed occupati da almeno 3 mesi, è possibile una sanatoria. La chiedono i datori di lavoro che intendano sottoscrivere un contratto (che nell'ambito del lavoro domestico è a tempo pieno o part-time con un minimo di 20 ore settimanali, solo a tempo pieno negli altri settori) accedendo al sito del Ministero dell'Interno dal 15/9/2012 al 15/10/2012. E' previsto un contributo di 1.000,00 euro, indeducibile dalle tasse, oltre il costo di contributi e retribuzioni, che il datore dovrà dimostrare di aver versato per almeno 6 mesi, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno. Se il datore non intendesse procedere alla sanatoria, al lavoratore rimane lo strumento della denuncia, che gli consentirà di avere il permesso di soggiorno temporaneo e veder colpito il datore di lavoro da una maxi sanzione.

Rag. Roberta Paccagnella
Studio Zambotto SAS,
di Di Pasquale Monica e C.