

# QUANDO ARRIVI AL PUNTO DI SENTIRTI UN INCOMPETENTE.

In ogni organizzazione, le persone tendono a salire di grado fino al proprio livello di incompetenza.

È il Principio di Peter e riguarda tutti quelli che hanno un ruolo di responsabilità.

“Sai Enrico, in ogni organizzazione le persone tendono a salire di grado fino al proprio livello di incompetenza”.

Giorgio, un collega manager di lungo corso, mi rassicurava guidando l'auto che di lì a poco ci avrebbe fatto arrivare a destinazione: la sede di area dove si sarebbe tenuta una riunione manageriale.

Gli avevo appena chiesto un consiglio in merito ad una situazione in cui mi ero trovato di recente e che non ero riuscito ad affrontare con il giusto spirito ed adeguatezza.

“Questo è chiamato il Principio di Peter” chiosò “ed è molto frequente rilevarlo in tantissime organizzazioni”.

Avevo ricevuto da poco l'incarico manageriale. Era assolutamente naturale poter commettere errori e sentirsi non sufficientemente all'altezza.

Giorgio parcheggiò l'auto. Tolsse la chiave e scese velocemente dalla macchina dicendomi: “ Dai pivello, muoviti che siamo in ritardo!”.

Quella conversazione continuo tuttora a ricordarla con piacere.

Fu l'occasione per accelerare ancora di più sul miglioramento delle mie competenze, utili a cercare di minimizzare gli errori ed a svolgere con maggiore efficacia le attività per le quali ero stato scelto.

Ma che cos'è il Principio di Peter?

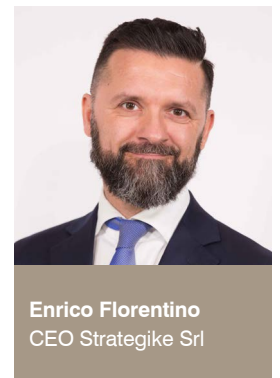
Wikipedia recita:

Il **principio di Peter** è una tesi, apparentemente paradossale<sup>[1]</sup>, che riguarda le dinamiche di carriera su basi meritocratiche all'interno di organizzazioni gerarchiche. Noto anche come **principio di incompetenza**, esso fu formulato nel 1969 dallo psicologo canadese Laurence J. Peter, in un libro dal titolo *The Peter Principle*, pubblicato nel 1969 in collaborazione con l'umorista Raymond Hull. Il saggio ebbe una notevole fortuna letteraria e ha conosciuto numerose edizioni e traduzioni.

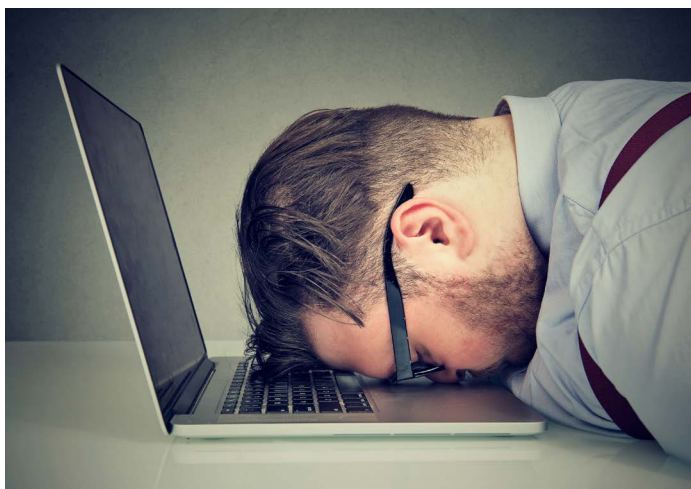
[...]

Il principio di Peter va inteso nel senso che, in una gerarchia, i membri che dimostrano doti e capacità nella posizione in cui sono collocati vengono promossi ad altre posizioni. Questa dinamica, di volta in volta, li porta a raggiungere nuove posizioni, in un processo che si arresta solo quando accedono a una posizione poco congeniale, per la quale non dimostrano di possedere le necessarie capacità: tale posizione è ciò che gli autori intendono per «livello di incompetenza», raggiunto il quale la carriera del soggetto si ferma definitivamente, dal momento che viene a mancare ogni ulteriore spinta per una nuova promozione.

Fermati! So già a cosa stai pensando...



Enrico Florentino  
CEO Strategike Srl



Stai pensando al tuo manager.

A prescindere da quelle che possono essere le tue considerazioni, vorrei invece che ti potessi concentrare sul tuo ruolo di Consulente finanziario.

Ed in particolare chiederti se il Principio di Peter può essere valido anche per i Consulenti finanziari.

Credo proprio di sì.

Lo è nella misura in cui il Consulente finanziario, a causa del mancato aggiornamento delle proprie competenze, è arrivato al massimo delle proprie possibilità nell'interpretare il proprio ruolo.

Lo è per il fatto che, arrivando al limite delle proprie competenze, i risultati stentano ad arrivare, la propria impresa non cresce o non cresce come dovrebbe.

Vorrei che, per un attimo, ti concentrassi su te stesso: sulle azioni che compi giornalmente, sulle competenze di cui disponi.

Ciò che sei, i risultati che hai conseguito sinora, sono il prodotto, la risultante delle azioni e delle competenze che rispettivamente hai messo in atto e che hai acquisito nel tempo.

Prova per un attimo a ripercorrere le fasi della tua storia professionale.

Sicuramente sarai in grado di riscontrare 3 fasi:

1. Si studia per diventare Consulenti finanziari. Il tipo di preparazione è essenzialmente tecnica. Del resto, sono le competenze tecniche quelle effettivamente misurabili. Sapere cos'è l'alpha, il beta, l'indice di Sharpe è di fondamentale importanza per potersi prendere cura degli investimenti delle persone.

2. Poi sopraggiunge la strada. La dura vita di strada ti forgia. I "no grazie", gli errori, le soddisfazioni, le sconfitte e le vittorie ti fanno diventare sempre più bravo nel relazionarti con la clientela. Nel fare di te un ottimo relationship manager.
3. Il Consulente finanziario ha cominciato a combinare le competenze tecniche con le competenze relazionali e, come prodotto di queste due "forze" ecco che arrivano i primi risultati. All'inizio piccoli risultati che poi, giorno dopo giorno, cominciano a trasformarsi in risultati sempre maggiori, con le conseguenti maggiori soddisfazioni.

Ma poi, ad un certo punto, il giocattolo si blocca.

Il Consulente finanziario non riesce più a fare "gol", si avvita su sé stesso, è convinto di aver perso il tocco magico.

Ciò che fino a poco prima gli aveva permesso di poter conseguire i risultati, ora sembra non funzionare. Sembra addirittura frenarlo.

Ne parla in maniera molto efficace un grande coach riconosciuto a livello internazionale: Marshall Goldsmith.

Nel suo libro più famoso "Ciò che ti ha portato qui non ti farà andare avanti. Come evitare le 20 cattive abitudini che possono ostacolare la carriera" Goldsmith espande proprio quanto espresso dal Principio di Peter.

Quanto ti ha permesso di arrivare dove sei arrivato è ciò che in questo momento ti sta frenando.

Questa cosa la conoscono bene gli sportivi professionisti: tutti, nessuno escluso, nel momento in cui non riescono più a performare a dovere, vuol dire che hanno raggiunto il loro limite massimo di competenza.

Per questo decidono di affidarsi a coach e consulenti per poter spostare ancora più su la loro asticella.

Anche il consulente finanziario che avesse raggiunto il proprio livello massimo di incompetenza potrebbe mettere mano ad azioni e competenze per poter fare un ulteriore balzo in avanti.

A mio parere ciò che potrà determinare un grande salto di paradigma nei consulenti è il cominciare a concepire sempre di più la propria professione, come una professione imprenditoriale.

Del resto, avendo scritto un libro sullo sviluppare questo tipo di competenza, che cosa ti potevi aspettare...?

**Enrico Fiorentino**, è CEO e partner di Strategike Srl ([www.strategike.com](http://www.strategike.com)), società che si occupa di Consulenza e strategia d'Impresa. Dopo aver conseguito un MBA International presso la CUOA Business School, ha deciso, nel 2015 di diventare imprenditore mettendo a frutto un'esperienza di oltre 25 anni maturata nel settore bancario e della consulenza inanziaria come Consulente finanziario e Manager. Si occupa di Innovazione dei Modelli di Business, di Marketing e Vendite.

È autore del libro: "L'Imprendi(promo)tore – manuale di imprenditorialità del Consulente Finanziario" E' inoltre autore del Blog: [www.enricoflorentino.it](http://www.enricoflorentino.it)

Per maggiori informazioni visitate il sito [GAM.com](http://GAM.com)



**Importanti avvertenze legali:**

I dati esposti in questo documento hanno unicamente scopo informativo e non costituiscono una consulenza in materia di investimenti. Le opinioni e valutazioni contenute in questo documento possono cambiare e riflettono il punto di vista di GAM nell'attuale situazione congiunturale. Non si assume alcuna responsabilità in quanto all'esattezza e alla completezza dei dati. La performance passata non è un indicatore dell'andamento attuale o futuro.