

Perché leggere il libro “Il potenziale nascosto”?

In ogni organizzazione c'è un capitale spesso invisibile, ma decisivo: **il potenziale non ancora espresso delle persone**. È quello che non si vede nei CV, che non emerge subito nei colloqui, che non si misura facilmente con un indicatore. È quello che cresce nel tempo, che esplode nei contesti giusti, che si alimenta di fiducia, opportunità, allenamento.

In *Il potenziale nascosto*, Adam Grant — autore tra i più autorevoli al mondo in psicologia del lavoro e comportamento organizzativo — propone una riflessione profonda e concreta su come possiamo **riconoscere, valorizzare e attivare il potenziale** che spesso rimane ai margini dei radar aziendali.

Perché ci aiuta a guardare oltre il talento visibile

Viviamo in una cultura lavorativa in cui si premia chi “brilla” subito: i candidati con un percorso lineare, i profili con competenze già consolidate, le performance immediate. Grant ci invita a ribaltare questa logica: **il vero valore, sostiene, non è sempre in chi parte più avanti, ma in chi ha la capacità di crescere nel tempo.**

Questo è un messaggio potente per qualunque azienda. Significa **non fermarsi all'apparenza**, ma imparare a guardare le traiettorie, le potenzialità di apprendimento, la resilienza, la motivazione. È un invito a riscoprire persone che magari oggi non sono protagoniste, ma che con il giusto contesto possono diventarlo.

Perché mette in discussione i nostri sistemi di valutazione

Il libro stimola una riflessione critica sui criteri con cui misuriamo valore e merito. I sistemi di performance, gli assessment, i processi di selezione spesso premiano chi ha già raggiunto qualcosa, non chi ha il potenziale per raggiungerlo. Grant ci chiede: **stiamo davvero creando le condizioni per far emergere ciò che non è ancora visibile?**

In azienda, questo significa **ripensare le logiche con cui individuiamo talenti, promuoviamo persone, valutiamo risultati**. Significa spostare il focus dal “chi sei ora” al “chi puoi diventare e cosa serve per aiutarti a farlo”.

Perché ci ricorda che il contesto è responsabilità condivisa

Una delle intuizioni centrali del libro è che **il potenziale non dipende solo dall'individuo, ma dal contesto che lo circonda. Non basta dire alle persone “migliora”: serve creare ambienti dove possano realmente farlo**. Spazi sicuri per sperimentare, culture del feedback costruttivo, opportunità di apprendimento continue, leader che sanno motivare senza giudicare.

Tutto questo riguarda l'organizzazione nel suo insieme. **Leggere questo libro come azienda significa chiedersi: stiamo costruendo un sistema che coltiva il potenziale o lo ostacola senza volerlo?**

Perché è uno strumento per la crescita di tutti, non solo di alcuni

Il potenziale nascosto non è un libro per “quelli bravi” o per “quelli in difficoltà”. È un libro per tutti: per chi guida e per chi segue, per chi è all'inizio e per chi è in transizione, per chi sente di avere ancora molto da dare, anche se nessuno glielo ha mai chiesto. Grant mostra come **la crescita non sia un privilegio per pochi, ma una possibilità concreta per tutti** — se solo impariamo a vederla, incoraggiarla, accompagnarla.

In azienda, questo si traduce in una cultura più inclusiva, più equa e più strategica: **un'organizzazione che non spreca talento, ma lo coltiva in ogni sua forma.**

Perché è una lettura concreta, accessibile e motivante

Grant unisce scienza e storytelling con grande chiarezza. Non scrive per esperti, ma per chi lavora con le persone ogni giorno: manager, HR, team leader, colleghi. Le storie raccontate — tra aule scolastiche, sale riunioni e campi sportivi — sono esempi pratici e memorabili. Il tono è diretto, mai paternalistico, e il messaggio resta: *la vera misura del nostro valore non è dove siamo arrivati, ma quanto siamo stati capaci di crescere per arrivarci.*

In un'epoca in cui trattenere, valorizzare e far crescere le persone è una priorità strategica, *Il potenziale nascosto* è più di un libro: è una lente attraverso cui guardare meglio ciò che ogni azienda ha già — ma forse non ha ancora visto davvero