



Loading...

“Organizzazioni. Culture, modelli e governance” – Presentazione del libro all’Università Roma Tre

No Comments



Organizzazioni. Culture, modelli e governance. Si è tenuta ieri nell’Aula Volpi del Dipartimento di Scienze della Formazione a Roma Tre la presentazione del libro di **Antonio Cocozza** (**Franco Angeli Editore, 240 pg**). Al convegno hanno partecipato **Serafino Negrelli**, dell’Università degli Studi Milano Bicocca e Sapienza, **Franca Maria Alacevich**, Direttore Dipartimento di Scienze politiche e sociali, Università degli Studi di Firenze, **Domenico Carrieri**, Sapienza Università degli Studi di Roma, **Francesco Avallone**, Rettore Università telematica “UNITELMA Sapienza”, e **Federico Butera**, già Cattedra di Sociologia dell’Organizzazione, Università degli Studi Milano Bicocca e Sapienza Università degli Studi di Roma.

“Quello che abbiamo di fronte è un libro ambizioso, che affronta molte sfide, con un panorama storico sull’evoluzione delle teorie organizzative – ha introdotto **Negrelli**. Oggi siamo di fronte ad una vera e propria riorganizzazione dei modelli organizzativi ambientali, compresa la riforma della Pubblica Amministrazione. Il punto centrale del libro riguarda la domanda: “Come cambia la leadership, sia dal punto di vista teorico che pratico? Come stanno cambiando le organizzazioni?”.

Tweets di @CorriereUniv

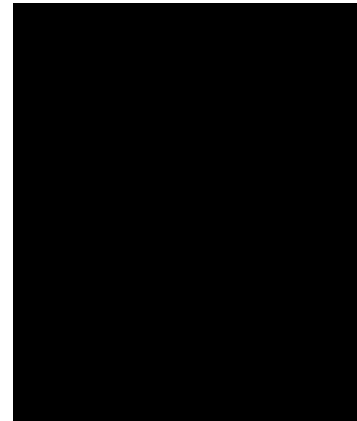
“...noi te lo diciamo oggi gli altri (forse) domani”

Name

Email

Address

Invia



TUTTI I VIDEO

CALENDARIO

ottobre 2014

L	M	M	G	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

« set



Antonio Cocozza, autore del libro

“Quello di Antonio Cocozza è un lavoro concreto, denso di ricerche empiriche. Un’utile occasione per discutere del tema del lavoro, attualissimo per il nostro Paese – ha commentato **Alacevich**. Pensiamo e speriamo che la ripresa possa ripartire già dall’anno prossimo. Testo molto orientato a capire come agire all’interno delle organizzazioni. Dobbiamo capire come sta cambiando il tema del lavoro. I leader sono cambiati, l’organizzazione gerarchica funziona sempre meno nella società attuale. Non basta avere un buon leader: oggi deve saper dialogare e far dialogare tra loro i soggetti. Bisogna capire che all’interno delle organizzazioni non ci sono solo competenze diverse ma visioni e interessi diversi. In questo senso la costruzione della fiducia diventa un tema fondamentale. In alcune aziende si affronta e supera la crisi proprio perché c’è un rapporto paritetico e si lavora insieme”.

L’attenzione si è spostata anche sui nuovi modelli organizzativi. “Il libro è un importante strumento didattico, con schemi e rielaborazioni grafiche, ma è anche un utile strumento di discussione. Ci sono organizzazioni durano nel tempo (la chiesa, i sindacati) e altre che possono morire – ha affermato **Carrieri**. Ci sono organizzazioni che sanno rinnovare e trasformarsi, e altre meno. Possiamo dire che le organizzazioni che apprendono solo quelle che si evolvono e durano nel tempo. Dobbiamo pensare alle organizzazioni come ad una sorta di elefante, che si muove con fatica e lentezza. L’obiettivo principale per un’organizzazione resta quello della partecipazione e della condivisione”.

Si è puntato, poi, anche sul problema della chiusura da parte delle organizzazioni. “Le persone possono cambiare, ma le organizzazioni restano. Il libro ha più anime, e contiene diversi appelli all’intelligenza della ragione. Il problema principale – ha sottolineato il **rettore Avallone** – resta quello che definiamo etnocentrismo organizzativo: le organizzazioni, oggi, tendono a chiudersi sempre più in se stesse. I giovani sono in imbarazzo: non conoscono le organizzazioni. Oggi, poi, siamo di fronte al declino delle organizzazioni, questo è certo. Dobbiamo capire e indagare qual è il nesso tra organizzazione e società/cultura. Oggi abbiamo fior di organizzazioni nel nostro Paese che tacciono, proprio quando ci vorrebbe più dialogo e partecipazione. Una cosa, però, è sicura: ci stiamo avviando verso le organizzazioni digitali”.

“Il libro testimonia un lavoro lungo, intriso di riferimenti legati all’attualità. Dobbiamo renderci conto – suggerisce **Butera** – che tutte le notizie, oramai, sono legate ad una dimensione organizzativa. Prendiamo ad esempio il Jobs Act: per anni abbiamo sprecato miliardi per le agenzie del lavoro, che non hanno funzionato. Stiamo pensando ad un nuovo modello organizzativo che possa dare i suoi frutti. Esempi eccellenti di organizzazioni sono oggi quelli della Apple, della Procura di Palermo, ma anche gli stessi asili di Reggio Emilia. Il problema è nella cattiva gestione delle organizzazioni. “Organizzazione è portare all’unità elementi dispersi”.

**SEGNALA, DENUNCIA, RACCONTA**

Raccontaci [qui](#) le gioie e i dolori della tua università.

METEO

A chiudere la presentazione l'autore del libro, **Antonio Cocozza**: "Oramai siamo obbligati a usare il plurale e a parlare di organizzazioni, e non più solo di organizzazione. Oggi nessuno può pensare di risolvere i problemi da solo. Il comportamento più pericoloso non è il conflitto, ma l'indifferenza. Senza ascolto e dialogo andremo incontro ad una nuova Torre di Babele. Sono 3 gli errori che deve evitare la leadership: La fuga nella tecnologia, l'utopismo e l'opportunismo. Tutte le organizzazioni sono sistemi complessi. Il rischio è che ognuno parli solo la propria lingua. "Non dobbiamo creare isole isolate, ma incentivare la pluralità dei modelli organizzativi e promuovere l'evoluzione delle culture". Il piano d'investimento, insomma, deve essere fatto sulle persone".

29 ottobre 2014

Vuoi fare una segnalazione? Scrivi a redazioneroma@corriereuniv.it

 Print  Email

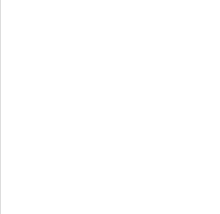
Successivo →

**R3 Sport e AVIS Roma in
campo per la donazione del
sangue**

Leggi anche:



Halloween night, le migliori
feste in tutta Italia



Università di Catanzaro,
inaugura l'anno
accademico



L'orchestra di El Salvador
in concerto a Roma Tre

LASCIA UN COMMENTO

L'indirizzo email non verrà pubblicato.

Nome

Email

Sito web

È possibile utilizzare questi tag ed attributi XHTML: <abbr
title=""> <acronym title=""> <blockquote cite=""> <code> <del
datetime=""> <i> <q cite=""> <strike>

[Commento all'articolo](#)