



Fiesole, 20 - 22 Novembre 2015

2° COMPLEXITY MANAGEMENT LITERACY MEETING Fiesole 2015

LA SCHEDA DEL “LIBRO CONSIGLIATO”

da Aurelio Riccioli

1. TITOLO

Reinventing organizations

2. AUTORE/I

Frederic Laloux

3. CASA EDITRICE

Nelson Parker (non ancora tradotto in italiano)

4. ANNO PUBBLICAZIONE

2014

5. BANDELLA LATERALE con breve descrizione dei contenuti del “Libro Consigliato”

Una guida per creare organizzazioni ispirate dalla prossima fase evolutiva della coscienza umana (teal organizations)

6. INDICE DEI CAPITOLI PRINCIPALI

Parte 1 – Prospettiva storica ed evolutiva

Parte 2 – Strutture, pratiche e cultura delle Teal Organizations

Parte 3 – L'emersione delle Teal Organizations

Appendici

7. PERCHE' CONSIGLIO QUESTO LIBRO (max 300 parole)

Una disamina dei modelli di leadership e organization design suggestiva ed eretica ma, al tempo stesso, stimolante e soprattutto convincente. Frederic Laloux, l'Autore, parte dall'interpretazione dell'evoluzione delle forme organizzative umane in quanto riflesso del livello di sviluppo interiore degli individui che ne fanno parte. Quindi, con una approfondita ricerca sul campo, cerca di identificare le forme più mature già esistenti – o che cercano di manifestarsi - all'apice della piramide evolutiva. E qui fa una scoperta sorprendente. Queste organizzazioni esistono da tempo – in alcuni casi da decenni -, riguardano business molto diversi tra loro, in paesi e culture eterogenei e con dimensioni che vanno da poche centinaia fino a decine di migliaia di collaboratori. Sono strutture, senza gerarchia, organigrammi, budget, controlli, che si auto-organizzano e agiscono nell'ambiente economico e sociale come individui autonomi, senzienti e dotati di una propria volontà – o per dire meglio, una finalità. Nella terminologia di Laloux, sono le "teal organization". Egli ne descrive quindi le strutture, le pratiche e le varie sfaccettature culturali in cui si manifesta il paradigma dell'auto-organizzazione. Illustra quali siano le condizioni per creare una "teal organization" da zero, ovvero come traghettare verso di essa una organizzazione esistente ("tradizionale") in parte o completamente.

E' interessante osservare come queste organizzazioni nella loro fenomenologia siano in grado di far emergere comportamenti complessi a fronte di poche, semplici ma chiare regole cui i loro singoli individui devono attenersi. Una modalità dell'agire che a tendere potrebbe portare ad ulteriori evoluzioni ad esempio del concetto di proprietà dell'impresa che Laloux evocativamente indica come *stewardship*. Il che a sua volta ricorda ciò che già cento anni fa un filosofo austriaco, Rudolf Steiner, aveva preconizzato nella sua tripartizione sociale.

I risultati economici di queste imprese sono considerevoli ed indiscutibili. L'appagamento interiore dei collaboratori delle teal organization, è ancor maggiore ed incontrovertibile.