

IX congresso nazionale

**simeu**

TORINO 6-8 NOVEMBRE 2014



**IDENTITÀ E DINAMICHE**  
DI UNA PROFESSIONE IN EVOLUZIONE.

Il Cambiamento Organizzativo

# DA DOVE INIZIARE?

**Marco Stancati**

(Consulente   Docente   Dir. Resp. Rimp Inail)

# Da dove iniziare?

## Dalla consapevolezza:

- **Che negli ultimi 10 anni il contesto nel quale viviamo è cambiato con un'accelerazione sconosciuta finora**
- **Che la nostra (nuova) identità è sempre più il frutto della combinazione sempre più intima tra la nostra vita off line e quella on line**
- **Che il futuro è già ieri**

Come ci appare semplice **OGGI**  
il mondo di **IERI** quando c'erano le "etichette"



le casalinghe di Voghera



gli impiegati del catasto



i pastori sardi

## **Gli stili di vita sono sempre meno catalogabili in maniera univoca. OGGI:**

- La casalinga di Voghera insegna danza del ventre e scommette sui cavalli
- Il pastore sardo arrotonda facendo il "document navigator" grazie al wi-fi di Tiscali
- L'impiegato del catasto ha una tariffa flat e frequenta le community di satanisti; il sabato gioca a golf



***Qual è lo stile di vita?***

# Tecnologia, Comunicazione e Società: l'accelerazione progressiva e costante



Il «fenomeno selfie», sintomatico del desiderio/ansia di protagonismo, sfruttato dal Marketing





**Nuove forme comunicative: la viralità**

# In un mondo così

In un mondo così, che:

- enfatizza il protagonismo del singolo
- assegna alla qualità della relazione con l'utente (o cliente o paziente) la stessa importanza del prodotto (o servizio)

**è impensabile che esista un  
Modello Organizzativo Perfetto  
che ci risolva tutti i problemi**

# Il ritardo dei modelli organizzativi e dei sistemi normativi

- Il sistema normativo è inevitabilmente in ritardo rispetto alle esigenze della società
- La stessa cosa vale per il modello organizzativo di una impresa, di un Ente pubblico, di una qualunque Organizzazione: sarà sempre in ritardo rispetto a una società in travolgente evoluzione
- Solo il valore aggiunto espresso dalle Persone che lavorano nell'Organizzazione potrà colmare ogni volta il gap



Oggi la Grande Libido Aziendale è dichiararsi

## ***“Enterprise 2.0”***

***(Azienda/Ente/Organizzazione che ha posto al centro il suo cliente e la sua soddisfazione)***



**ma perché questo possa avvenire è necessario**

**“ essere belli dentro ”**

# La comunicazione interna questa sconosciuta



In una società in travolgente evoluzione, **la comunicazione interna è il fattore critico di successo**

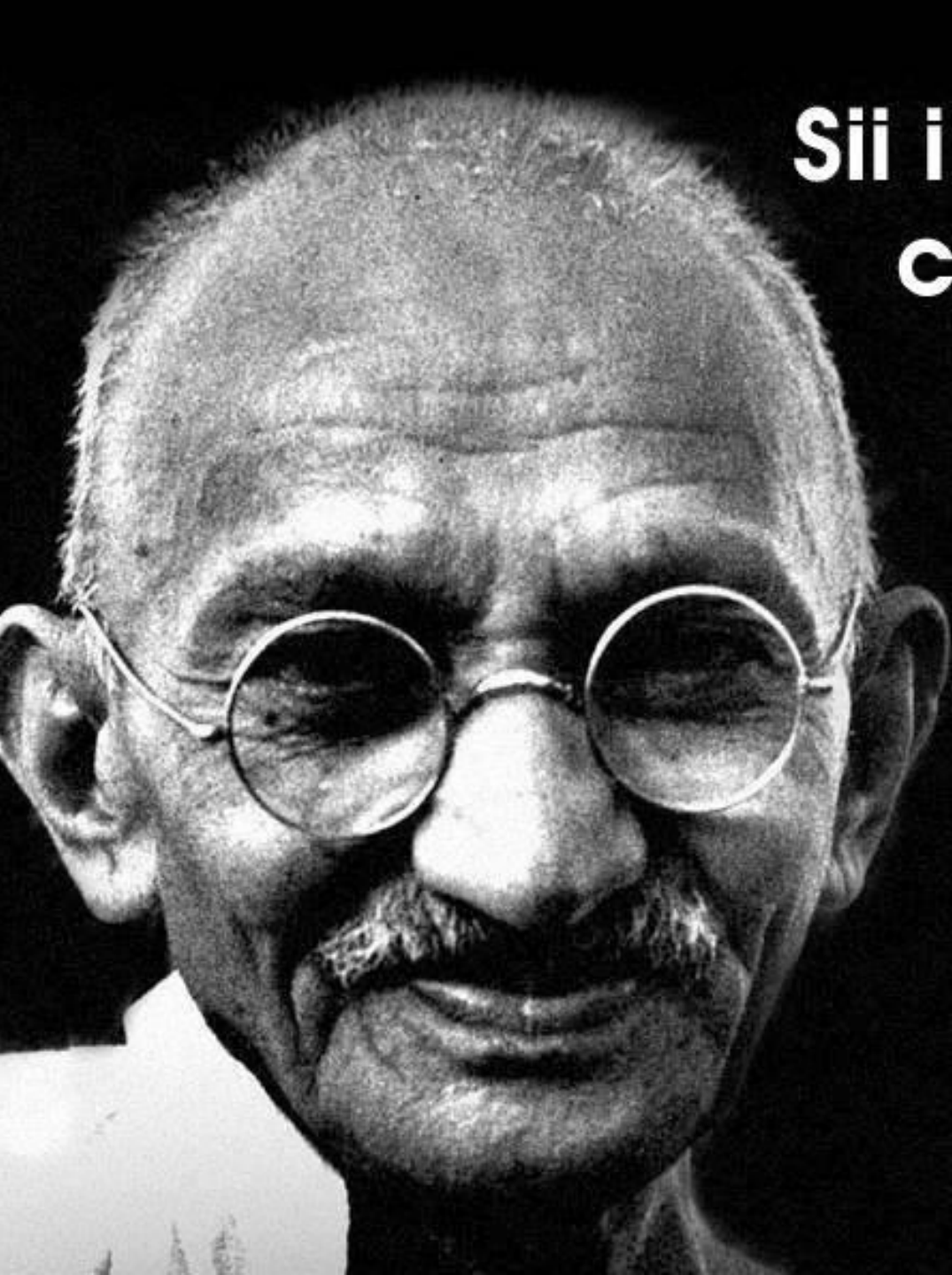
# Quella indispensabile continuità tra comunicazione interna e comunicazione esterna

Nessuna Organizzazione può comunicare bene, in maniera continuativa, con i suoi clienti/utenti (**comunicazione esterna**) se non funzionano efficacemente i flussi di **comunicazione interna**

# dal «dipendente» alla «Persona»

Servirebbe:

- **fare della comunicazione interna un obiettivo prioritario**
- **passare dal concetto di «dipendente» a quello di «Persona che lavora»** perché «uno che dipende» nella migliore delle ipotesi potrà fare i compiti, eseguire degli ordini, attenersi rassegnatamente a un mansionario. Serve altro: serve il valore aggiunto di chi è consapevole di svolgere una funzione in un processo lavorativo collettivo
- non trascurare, anche in tempi di crisi, la formazione comunicativa di tutti gli appartenenti all'Organizzazione perché nel mondo sempre più interconnesso **la comunicazione è una competenza trasversale**. Di tutti.

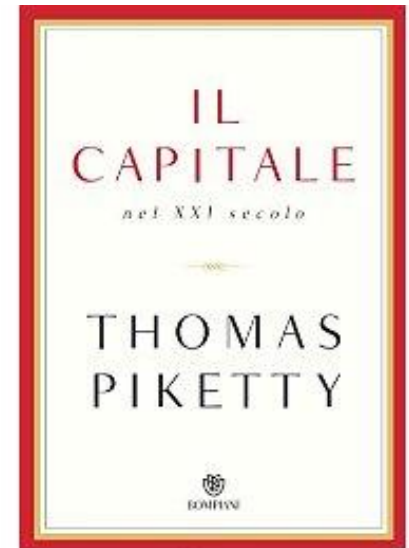
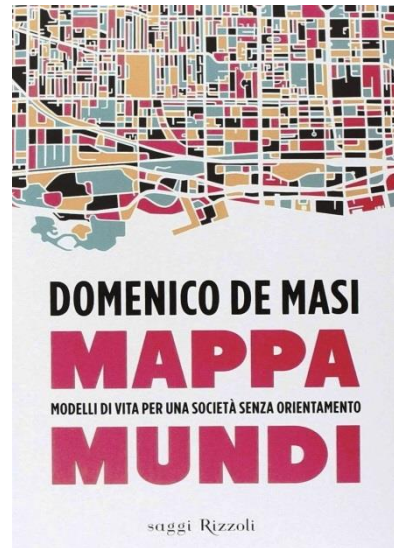


**Sii il cambiamento  
che vuoi vedere  
avvenire nel  
mondo.**

***Gandhi***



Per dare una qualche risposta al nostro «disorientamento da accelerazione»  
(e sempre che abbiate il desiderio e il tempo per leggere)



oppure

...parliamone. On o off line!



## CONTATTI

[marco.stancati@gmail.com](mailto:marco.stancati@gmail.com)

<http://about.me/marco.stancati>

*E con nome e cognome in chiaro su*

