A series of thin, black, overlapping lines that form various geometric shapes and patterns, primarily concentrated on the left side of the page. The lines intersect to create a complex, abstract design.

# L' "ALGEBRA" ORGANIZZATIVA PER MOLTIPLICARE, AMPLIFICARE E GENERARE VALORE

Andrea Pontiggia

[andrea.pontiggia\(at\)unive.it](mailto:andrea.pontiggia(at)unive.it)

# L'ALGEBRA ORGANIZZATIVA

L'algebra permette di risolvere equazioni, di descrivere regole generali e di rappresentare in **forma simbolica**.

**L'algebra in taluni casi approssima le soluzioni** e richiede chiarezza ed essenzialità.

Lavora sulle **incognite** e permette di trovare gli "ingredienti base" delle soluzioni organizzative (nel nostro caso)

Definisce i **vincoli** e aiuta **l'ottimizzazione anche parziale**.

# IL PRESENTE IMAGINANDO IL FUTURO

Le domande: “prompts”

Puzzles versus Mysteries

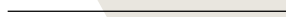
Moltiplicare e amplificare

La sfida della “semplicità”



# UN'AGENDA DI LAVORO PER UN MINDSET ORGANIZZATIVO POSITIVO

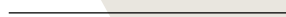
ESSENZIALITÀ



CONCRETEZZA



ALTERNATIVE



COMPARAZIONE





CONDIZIONI  
NECESSARIE MA  
NON SUFFICIENTI

CORAGGIO E COERENZA MANAGERIALE

AMPLIFICARE LE CAPACITA'

MISURARE PER GESTIRE

IL TEMPO: TRA RITMO E ORIENTAMENTO

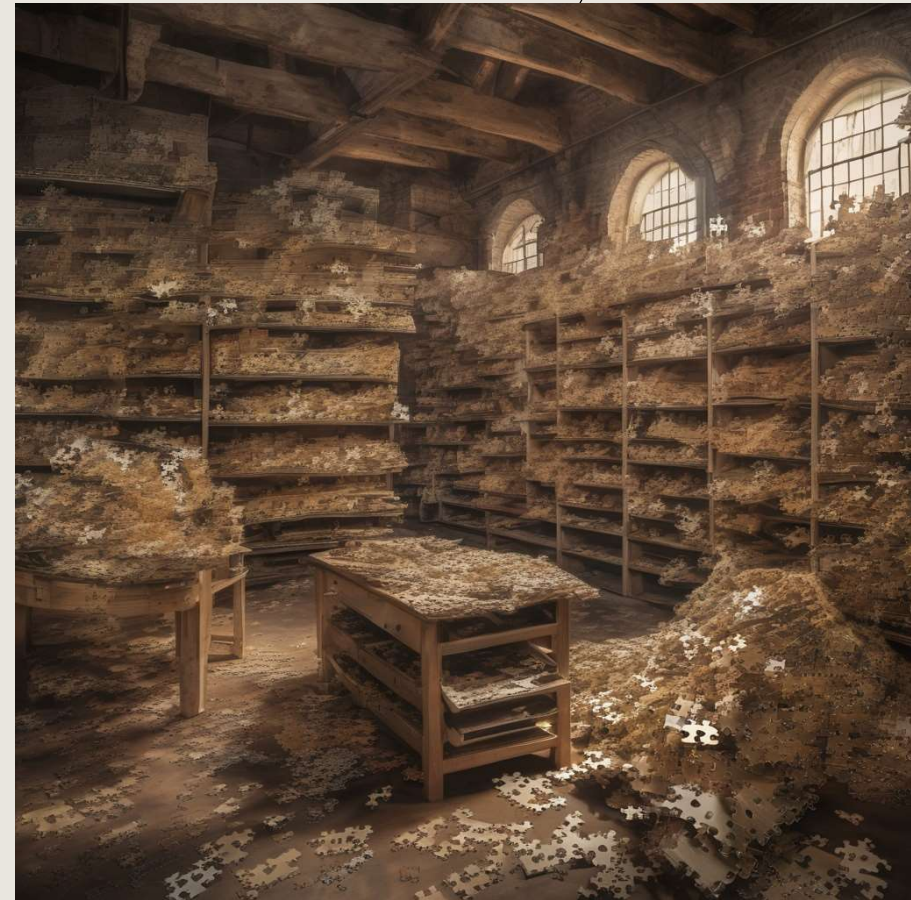


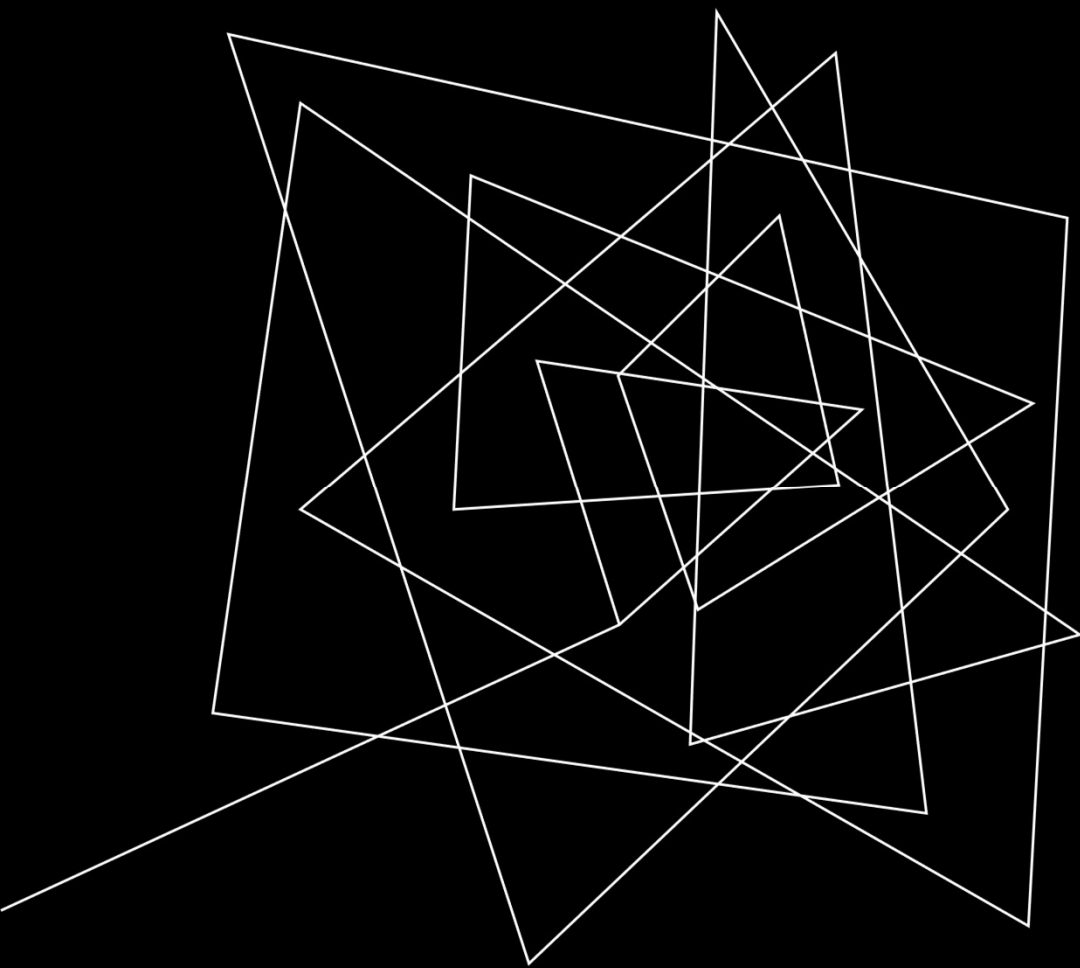
## ORGANIZZAZIONE “TRASPARENTE” VERSUS “OPACA”

IL CONCETTO DI **ORGANIZZAZIONE APERTA** RAPPRESENTA UN PARADIGMA INNOVATIVO NELL'AMBITO DELLA GESTIONE E DELLA STRUTTURA DELLE ORGANIZZAZIONI, CONTRASTANDO FORTEMENTE CON LE **ORGANIZZAZIONI OPACHE E POCO LEGGIBILI**. LA TRASPARENZA EMERGE COME UNA DELLE PROPRIETÀ DISTINTIVE DELLE FORME ORGANIZZATIVE AVANZATE, CHE NON SOLO MIGLIORA LA COMUNICAZIONE INTERNA MA ANCHE LA FIDUCIA E LA COLLABORAZIONE CON GLI STAKEHOLDER ESTERNI.

LESS CONVERSATION MORE  
ACTION

MENO ORGANIZZAZIONE  
PIÙ **ORGANIZZARE**





MISURIAMO  
L'”OPACITÀ” PER  
CAPIRE LA FORZA  
DELLA  
TRASPARENZA





# CHECK UP ORGANIZZATIVO: QUANTO SIAMO...

## PRIMO TEST

**Segretezza:** Le informazioni vengono trattenute e condivise solo con pochi individui selezionati, creando un ambiente di chiusura.

**Comunicazione Unidirezionale:** Le comunicazioni fluiscono solo dall'alto verso il basso, limitando il feedback e la partecipazione.

**Rigidità:** L'assenza di apertura e collaborazione porta a una struttura rigida che fatica ad adattarsi ai cambiamenti.

## SECONDO TEST

**Centralizzazione del Potere:** Le organizzazioni con strutture gerarchiche rigide possono tendere a mantenere le informazioni centralizzate per controllare il potere decisionale. I leader possono temere che la condivisione delle informazioni indebolisca la loro autorità.

**Evitare la Contestazione:** In alcune culture organizzative, il timore di dissentire o contestare le decisioni dei superiori può portare a un ambiente dove le informazioni vengono tenute nascoste per evitare conflitti.

**Protezione dei Dati Sensibili:** In settori come la finanza o la sanità, può essere necessario mantenere un alto grado di riservatezza per proteggere i dati sensibili dei clienti o dei pazienti.

## TERZO TEST

**Evitare Responsabilità:** Le organizzazioni possono nascondere informazioni per evitare di affrontare le conseguenze di decisioni sbagliate. Mantenere una facciata di controllo e competenza può sembrare una strategia migliore.

**Minimizzare le Critiche:** Le organizzazioni possono mantenere l'opacità per ridurre il rischio di critiche esterne, soprattutto se le loro operazioni non sono allineate con le aspettative sociali o normative.

# ULTIMO SFORZO

## QUARTO TEST

**Pettegolezzi e Voci:** Informazioni non ufficiali che circolano tra i membri dell'organizzazione, spesso creando confusione e malintesi.

**Network Informali:** Gruppi di persone che si organizzano al di fuori delle strutture formali per discutere di problemi, condividere informazioni e prendere decisioni.

**Ambiguità nei Ruoli:** Mancanza di chiarezza su chi è responsabile di cosa, portando a conflitti e inefficienze.

**Procedure Ombra:** Pratiche e procedure che si sviluppano al di fuori delle normative ufficiali, spesso per aggirare sistemi burocratici inefficaci.

**Favoritismi e Nepotismo:** Relazioni personali che influenzano le decisioni aziendali, portando a ingiustizie e disuguaglianze.

## QUINTO TEST

**Evasione delle Regole:** Le persone potrebbero trovare modi per eludere politiche aziendali che considerano oppressivi o irragionevoli.

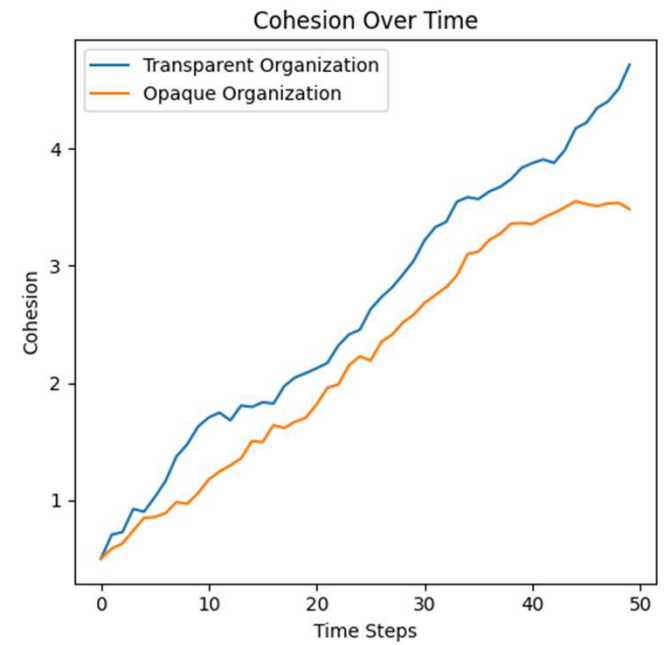
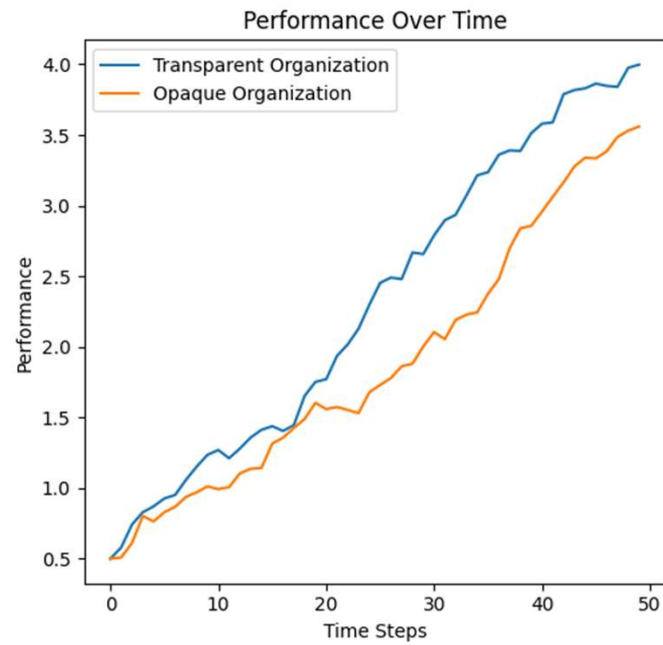
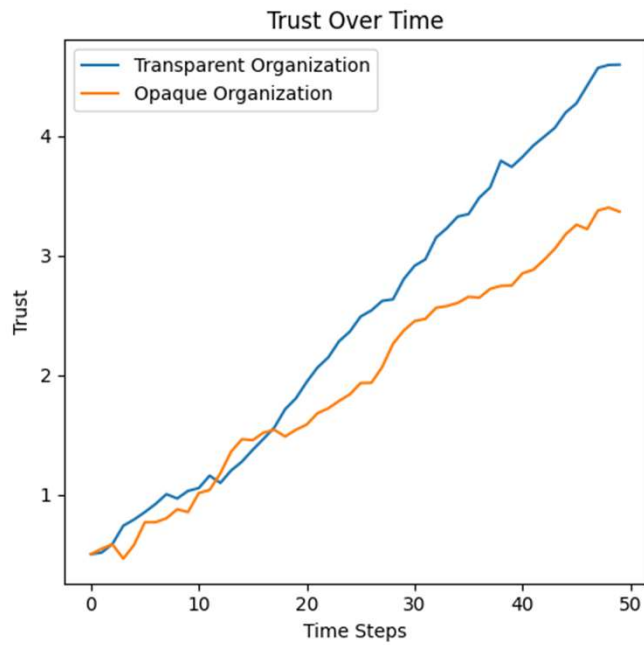
**Manipolazione delle Informazioni** Alterazione o omissione di dati per favorire un risultato desiderato, creando un ambiente di sfiducia.

**Cultura della Resistenza:** Le ombre organizzative possono manifestarsi come opposizione al cambiamento e all'innovazione, con membri che si attaccano a pratiche tradizionali nonostante le evidenze che suggeriscano l'adozione di nuove strategie.

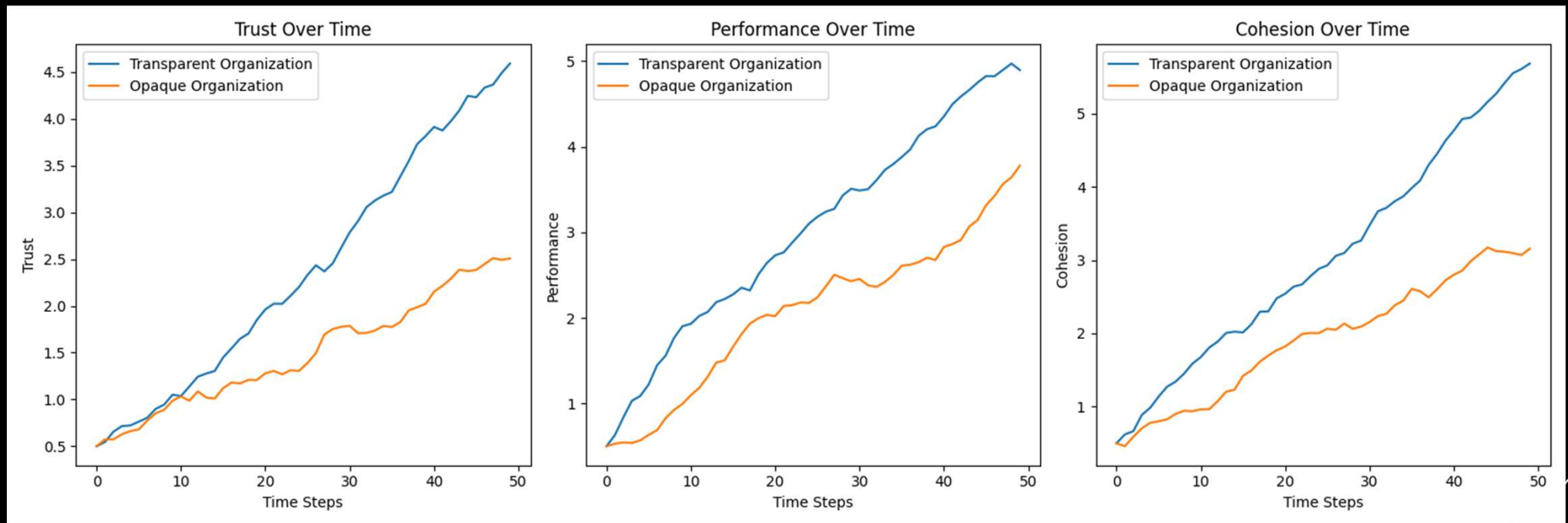
**Esclusione:** Alcuni membri possono essere esclusi dai processi decisionali, creando divisioni all'interno dell'organizzazione.

**Mancanza di Esempio:** Se i leader non praticano la trasparenza, è improbabile che i dipendenti lo facciano. La trasparenza deve essere modellata dall'alto.

# SIMULAZIONE



# SIMULAZIONE



# PARAMETRI

The screenshot shows a software window titled "Organizational Simulation Parameters" with a standard Windows-style title bar (minimize, maximize, close buttons). The window contains a table of five parameters, each with three input fields. A "Run Simulation" button is located at the bottom center of the window.

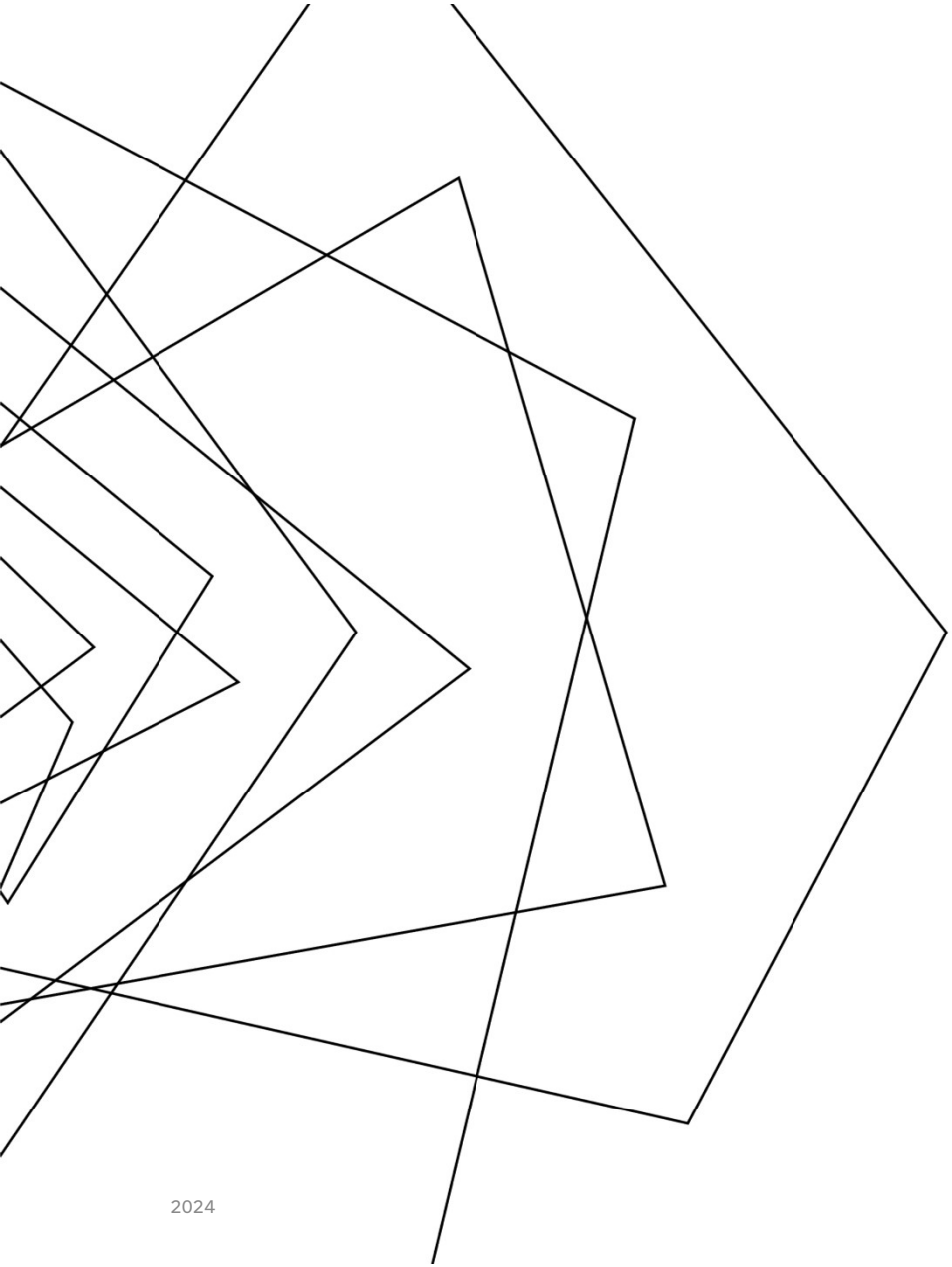
Parameter	Field 1	Field 2	Field 3
Leadership Effectiveness	0.01	0.02	0.015
Communication Effectiveness	0.015	0.01	0.02
Resource Availability	0.01	0.03	0.01
Employee Wellbeing	0.02	0.015	0.025
Innovation	0.01	0.02	0.015

Run Simulation

# CONCLUSIONE: AGIRE

- Creatività
- Immaginazione
- Curiosità
- Sperimentazione





# ULTIMA COSA...

- SIMULATE
- SPERIMENTATE
- ESPLORATE
- ANTICIPATE

