prospettiveinORGANIZZAZIONE
Rivista trimestrale di Organizzazione Aziendale
ISSN: 2465-1753

ARTEFATTI COME “MAN IN THE MIRROR”?

Pubblicato il21 Febbraio 2022 di Casalino Nunzio e Virili Francesco



Categoria: Editoriale del Guest Editor

Siamo lieti di introdurre questo numero speciale di ProspettiveInOrganizzazione dedicato agli artefatti organizzativi, con un cordiale apprezzamento verso tutti gli autori che hanno contribuito rispondendo a questa particolare “call for paper” con entusiasmo, originalità e…varietà di prospettive (!). Ringraziamo anche in particolare Marcello Martinez per aver proposto e sostenuto fin dalla nascita questa iniziativa.

Uno dei lati affascinanti delle discipline organizzative è quello di non limitarsi a razionalizzare architetture e soluzioni, ma di spingersi a osservare e interpretare il lato umano, spesso ambiguo e multiforme, di ciò che muove le persone nel mondo del lavoro. Porre l’accento sugli artefatti e sui loro significati è un modo per riflettere, pur senza pretese di offrire soluzioni oggettive e assolute, sui simboli e i significati che portano con sé le “cose” che costruiamo e che mostriamo al mondo nelle organizzazioni, che in fondo riflettono, proprio come in uno specchio, noi stessi e i nostri valori, quello che per noi è importante. Grazie al contributo fondativo di Schein e tutti quelli che sono seguiti, siamo oggi ben consapevoli che gli oggetti che costruiamo e di cui ci circondiamo per così dire “parlano al mondo”, raccontando la parte emersa e visibile dei valori che ci spingono a muoverci insieme, a perseguire obiettivi comuni, a impegnarci e a condividere esperienze lavorative, culturali, e perché no? di gioco e di intrattenimento.

Ed è proprio il gioco che è al centro di alcuni dei contributi qui ospitati: Mauro ROMANELLI (**Giocare per vivere nelle organizzazioni**) sottolinea come i computer games possano essere strumenti efficaci dell’agire organizzativo, artefatti tecnologici sempre più utilizzati nelle organizzazioni contemporanee. Anche nella pubblica amministrazione, il contributo di Angelo ROSA, Felice GIULIANI e Davide PIETRONI (**Gli Economics Games per il potenziamento delle Soft Skills come leva per il cambiamento nelle Organizzazioni**) evidenzia

come partecipare al gioco del "Dilemma del Prigioniero" può utilmente interrogare i manager pubblici sulle proprie competenze trasversali e su come esse abbiano implicazioni concrete e debbano essere oggetto di feedback e formazione.

Ancora in ambito pubblica amministrazione, il contributo di Carlo AMENDOLA, Nunzio CASALINO, Simone LA BELLA, Marco SAVASTANO (**Innovazione dei processi lavorativi e ruolo degli artefatti nei modelli di cultura organizzativa: un'indagine empirica sulla trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione**) affronta, nell'ambito dei processi di digital transformation che stanno imponendo alla PA uno sforzo notevole per innovare l'organizzazione e l'erogazione dei propri servizi, il tema degli artefatti digitali e come possano essere favoriti i processi di digitalizzazione dei back-office e front-office, permettendone la riprogettazione e l'adattamento ai vari contesti sociali delle PA locali e centrali.

In tema di artefatti digitali, il contributo di Leonardo POMPA (**Digitalies. Opportunità e insidie della digitalizzazione nei nuovi scenari organizzativi**) ci aiuta a riflettere su luci e ombre della digitalizzazione che accanto ai spesso decantati benefici può avere "rebound effects" di sistema potenzialmente negativi sulle persone e sull'ambiente.

Un aspetto di rischio molto rilevante legato agli artefatti digitali è quello della sicurezza, affrontato nel contributo di Martina NERI e Federico NICCOLINI (**Man in the mirror or man in the middle? Artefatti digitali e cyber resilienza**). Rendere le organizzazioni cyber resilienti è una delle sfide rilevanti e impegnative dei nostri tempi. Gli autori suggeriscono che gli artefatti digitali, se inseriti in una cultura coerente, possano trasformarsi da fattore di rischio a veicolo privilegiato di cyber resilienza.

Ma la veicolazione dei valori di una cultura che si sviluppa e si rafforza non avviene solo attraverso artefatti digitali: il contributo di Lorenzo FATTORI e Davide BIZJAK (**Artefatti e inclusione organizzativa. Rappresentare simbolicamente la disabilità**) mostra che essa può avvenire attraverso rappresentazioni grafiche, come le diverse forme del "Wheelchair symbol" e i valori di inclusione di cui possono essere portatori nelle organizzazioni e nella società. D'altra parte anche documenti tecnici come il "Project Management Body of Knowledge", preso in esame nel contributo di Enrico VICECONTE (**Artefatti e culture del project management**) possono essere visti come uno specchio dei valori della comunità di pratica. L'autore evidenzia come l'evoluzione culturale delle comunità del project management sia rispecchiata nelle successive revisioni del documento.

Saper identificare e leggeri i valori, le convinzioni, le norme non scritte di una organizzazione è una competenza manageriale molto importante che non può essere data per scontata: il contributo di Maria Laura FRIGOTTO e Giuseppe Maria ERCOLINO (**L'interpretazione della cultura organizzativa come competenza manageriale**) racconta una significativa esperienza didattica pluriennale proprio in questo ambito con gli studenti universitari di corsi di laurea magistrale. Gli autori propongono su questa base un percorso formativo (format) che ha come obiettivo la costruzione della capacità di lettura della cultura organizzativa, quale vera e propria competenza manageriale. Il format è corroborato sul campo, avendo coinvolto in totale circa 700 studenti e 160 aziende con risultati molto positivi.

Nel complesso, dunque, i contributi qui presentati forniscono un quadro vivace e variegato di come gli artefatti (digitali e non) possano contribuire a plasmare e caratterizzare in modo profondo e spesso quasi invisibile le persone nelle organizzazioni. Un argomento qui solo sfiorato che forse meriterebbe ulteriori riflessioni è quello

del ruolo degli artefatti nei processi di cambiamento organizzativo: come “specchio” dei valori e delle identità collettive, essi possono svolgere anche un ruolo di indirizzo, riduzione delle incertezze e impulso direzionale. Non suonava così “Man in the mirror” di Michael Jackson? “If you wanna make the World a better place - Take a look at yourself and then make the change”…

Un sentito grazie a tutti gli autori di questo numero speciale, agli amici e colleghi del comitato editoriale e a tutti i lettori di ProspettiveInOrganizzazione.

Nunzio Casalino e Francesco Virili