



# Riprogettiamo il Futuro

WEBINAR  
29 maggio 2025




Fondazione  
**CARIPOLO**


TUTE SERVARE MUNIFICI DONARE - 1816



- Il mondo cambia rapidamente → rischio di obsolescenza
- Le persone cambiano → nuovi bisogni, nuovi desideri
- Il cambiamento è una **sfida adattiva**, non tecnica

 Domanda guida: cosa perdiamo se non cambiamo?

- Leadership  $\neq$  autorità: esercizio collettivo, non solo formale
- Serve capacità di diagnosi, ascolto, adattamento e sperimentazione
- Cambiare per non morire, per prosperare


 Focus progettuale: costruire capacità diffusa e dispositivi di diagnosi, ascolto, adattamento, sperimentazione.

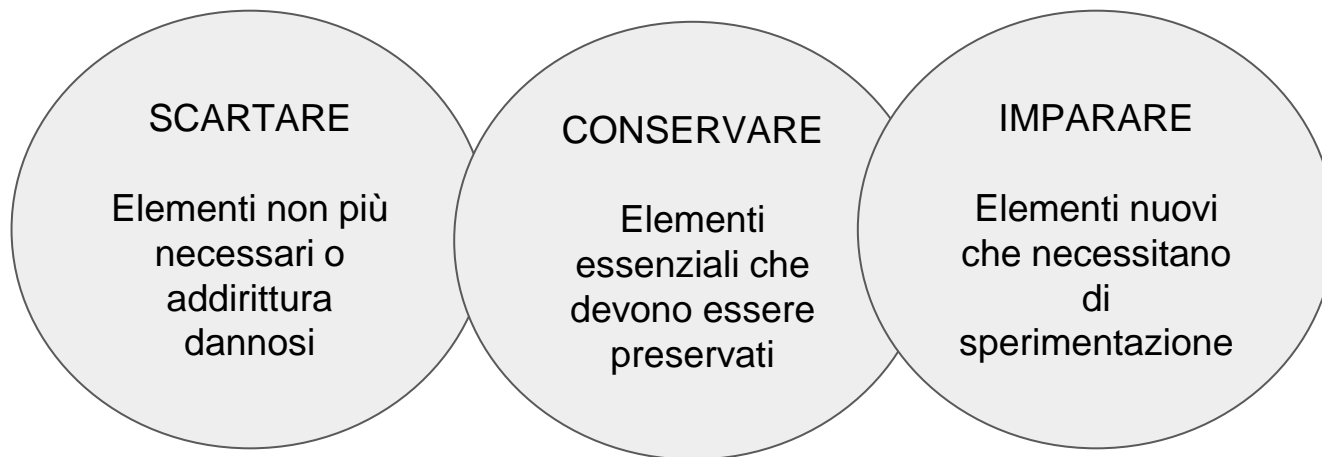
- Il cambiamento va accompagnato in modo intenzionale e sostenibile
- Necessità di favorire un'evoluzione condivisa e intergenerazionale

## **MAI DA SOLI**

(prima di mettersi a scrivere costruite un gruppo verso il cambiamento!)


- Cosa va conservato? (valori, pratiche)
- Cosa va scartato? (abitudini, ruoli, stili)
- Cosa va appreso di nuovo? (competenze, linguaggi, modelli)

 Attenzione: Evitare "nuovismo" e "rottamazione«, processo di omofilia, favorire coabitazione generazionale.



## Mappatura delle Fazioni

- Identificare fazioni organizzative e valoriali
- Rilevare resistenze e alleanze
- Capire chi ha paura di perdere cosa

 Obiettivo progettuale: Costruire connessioni tra le differenze generazionali e culturali.



# Focus progettuali per il Change Management

## Aree da approfondire:

### 1. Relazioni e leadership interna

- Riconoscere i ruoli invisibili
- Sostenere il dissenso costruttivo

### 2. Gestione delle risorse umane

- Valorizzare talenti e nuove motivazioni
- Superare precariato e volontarismo forzato

### 3. Progettazione strategica e reti

- Rafforzare visione condivisa
- Costruire alleanze interne ed esterne







## Esperimenti e Azioni Pilota

- Costruire **spazi protetti** per il dialogo.
- Introdurre momenti di **riflessione intergenerazionale**.
- Lavorare su **micro-progetti di cambiamento** con team misti.
- Permettere gli **errori**: spazio per sbagliare e apprendere.



**Elemento da mettere in evidenza nel progetto:**  
Le azioni devono essere **iterative, replicabili, valutabili**.



## Valori da Coltivare

- **Equità**
- **Adattività**
- **Trasparenza**
- **Partecipazione**
- **Condivisione**
- **Desideri complementari**

 **Il progetto deve ispirarsi a questi valori per promuovere un cambiamento autentico.**



# Indicatori di Successo

Il cambiamento è efficace se:

- L'organizzazione è **più capace di ascolto**.
- Le nuove generazioni trovano **spazio e senso**.
- Le leadership sono **diffuse e riconosciute**.
- I conflitti diventano **motori di evoluzione**.
- Esiste **una narrazione condivisa** sul futuro.



## Conclusioni e Raccomandazioni

### **Progettare il cambiamento:**

- Non come soluzione pronta, ma come **diagnosi evolutiva**.
- Con strumenti **narrativi, partecipativi, adattivi**.
- Costruendo **alleanze e consapevolezze**.

### **Consiglio chiave per la stesura del progetto:**

*Mettere a fuoco il perché del cambiamento, i processi per accompagnarlo, le persone da coinvolgere e i risultati trasformativi attesi.*



# GRAZIE

[stefanozordan@oli-ivrea.com](mailto:stefanozordan@oli-ivrea.com)

[francesca.gennai@lacoccinella.coop](mailto:francesca.gennai@lacoccinella.coop)