

Prefazione. Il mestiere dell'<i>helper</i> organizzativo , di <i>Dario Forti</i>	pag.	11
Introduzione. Datemi una leva e solleverò il mondo! Affrontare il dis-agio nell'organizzazione per promuovere lo sviluppo , di <i>Cristina David e Mauro Tomé</i>	»	15
1. Sostegno alla <i>governance</i> delle imprese familiari tra managerializzazione e passaggio generazionale , di <i>Daniela Patruno e Nicoletta Magnetti</i>	»	25
1.1. Dall'ascolto del malessere all'attività di supporto e sostegno	»	25
1.1.1. Un primo caso: da start up ad azienda consolidata	»	25
1.1.2. Un secondo caso: un po' di storia	»	33
1.2. Alcune considerazioni conclusive	»	40
2. Identità e valori per lo sviluppo della cultura d'impresa , di <i>Matteo Fantoni e Dario Forti</i>	»	42
2.1. Di quali costrutti abbiamo bisogno per comprendere un'organizzazione?	»	42
2.2. Organizzazioni che si interrogano	»	52
2.3. Quale consulenza per questi temi?	»	57
3. L'accompagnamento della leadership nel cambiamento e nell'innovazione , di <i>Giorgio Puzzeni e Paolo Romagnoli</i>	»	61
3.1. Inquadramento teorico: la leadership attraverso la lente psicosocioanalitica	»	61

3.2. Esperienze e metodologie	pag.	68
3.2.1. Una cooperativa sociale da una leadership fami- listica ad una condivisa	»	68
3.2.2. Un'azienda profit tra riconoscimento e crescita nei passaggi generazionali. Una leadership in rinnovamento	»	69
3.2.3. La fusione tra due cooperative del Terzo Settore Produttivo	»	71
3.3. Conclusioni	»	75
4. Il ruolo come leva per la valorizzazione degli individui e dei team, di Marina Beverina e Paola Donzelli	»	76
Premessa	»	76
4.1. Come è cambiato il rapporto tra individuo e lavoro	»	76
4.2. Come stanno cambiando i confini del ruolo organizza- tivo	»	78
4.3. La nostra mappa del ruolo per gli interventi nelle or- ganizzazioni	»	79
4.4. Il laboratorio degli autocasi	»	81
4.5. Le esperienze di MODUS	»	83
4.6. Nodi e criticità del laboratorio da osservare e da gestire	»	89
4.7. Una possibile evoluzione delle organizzazioni e l'im- patto sui ruoli	»	91
5. L'ascolto del malessere, tra ricerca di senso e inter- venti nelle organizzazioni, di Paolo Magatti e Cristina Corona	»	94
5.1. Il malessere come vertice osservativo	»	94
5.2. Fattori di malessere organizzativo	»	98
5.3. Strategie e metodologie di intervento	»	104
6. Ascolto, corporate wellbeing e Sviluppo Organizzativo. L'organizzazione cresce quando prende sul serio il be- nessere delle persone, di Mauro Tomé e Silvia Torselli	»	113
6.1. La "grande disillusione"	»	114
6.2. Wellbeing come leva culturale e strategica	»	115
6.3. Jointly Balance: counseling, wellbeing e O.D.	»	117
6.4. Lo sguardo generativo di Balance: considerare il disa- gio come "realtà aumentata"	»	120

6.5. Ascolto organizzativo e leadership	pag.	121
6.6. Differenze generazionali e nuovi linguaggi	»	123
6.7. Connettere <i>wellbeing</i> e O.D. clinico per accompagnare lo sviluppo di individui e organizzazione	»	124
7. L'attenzione all'impatto e al beneficio comune. Non solo business ma prassi istituyente? , di <i>Daniele Malus e Paolo Umidon</i>	»	127
7.1. La promessa del beneficio comune	»	127
7.2. <i>Purpose - Compito primario</i> . Alla ricerca di una cornice	»	133
7.3. MODUS Società Benefit	»	137
7.4. Il progetto <i>L'Associazione</i>	»	140
8. L'O.D. clinico, prospettiva e strumenti , di <i>Alessandro De Michele e Dario Forti</i>	»	146
8.1. Competenze e postura del consulente clinico-psicosocioanalitico	»	146
8.2. I progetti come cantieri di lavoro e di ricerca	»	153
8.3. La distintività degli strumenti	»	157
Postfazione. Attraverso le brecce dell'organizzazione , di <i>Giuseppe Varchetta</i>	»	166
Bibliografia e sitografia generale	»	175
Gli autori	»	182