**Progetti di Cambiamento**

Edizioni Angelo Guerini e Associati 1996

**Prefazione di Vittorio Cosa**

**Presidente della SDA Bocconi**

Questo è un libro ricco di stimoli e di indicazioni utili per la gestione efficace dei progetti di cambiamento in aziende di qualsiasi tipo , private e pubbliche, operanti in contesti di mercato concorrenziale o non, con o senza scopo di profitto.

I progetti di cambiamento possono essere i più diversi quanto a gravità e urgenza dei problemi che con essi si vogliono fronteggiar: possono riguardare l’azienda nella sua interezza o una sua parte: possono chiamare in causa il rapporto dell’azienda con determinati interlocutori oppure con tutto il contesto ambientale. In ogni caso si tratta di progetti rivolti a migliorare l’azienda, ossia a rispristinare o accrescere la funzionalità economica ; a sviluppare la capacità di soddisfare i bisogni che costituiscono la sua ragione d’essere; a gestire in modo proficuo il rapporto con gli interlocutori critici agli effetti dello svolgimento della funzione produttiva.

L’idea alla base di questo libro è che il miglioramento delle aziende di necessità si accompagna a una crescita culturale dei vari interlocutori interessati – a cominciare dai lavoratori dell’azienda –i quali dunque devono essere coinvolti e divenire attori del progetto di cambiamento. Anzi , a ben vedere lo stesso progetto di cambiamento non può proporsi ambiziosi obiettivi di progresso della funzionalità aziendale (sul terreno della riduzione dei costi, del miglioramento qualitativo dei prodotti/servizi, della soddisfazione del cliente, dell’equilibrio economico-finanziario e così via) senza incorporare altresì obiettivi di crescita culturale degli attori in gioco.

Consegue da ciò che la gestione dei progetti di cambiamento comporta una struttura e dei processi di coinvolgimento, grazie ai quali si genera consenso e si libera energia e creatività, pervenendo a coniugare sinergicamente i progressi sul piano della funzionalità aziendale con la crescita delle persone e dei gruppi coinvolti (all’interno e all’esterno dei confini aziendali).

A un progressivo coinvolgimento di tipo diffusivo sono infatti preordinate le attività di comunicazione (aventi a oggetto il progetto di cambiamento e il racconto dello stesso, man mano che procede); di negoziazione (sfocianti nella condivisione strategica del progetto), di apprendimento individuale e collettivo (che dal progetto traggono stimolo e al progetto forniscono alimento)delineate nel volume, nonché la proposta della “organizzazione a fiore” ossia di una struttura che l’autore ha messo a punto e sperimentato con successo nella gestione di progetti di cambiamento.

Si raccomanda la lettura di questo libro a coloro che si accingono o sono impegnati a gestire dei progetti di cambiamento, siano essi portati a una gestione di tipo partecipativo o una gestione di tipo verticistico. Nel primo caso vi troveranno idee e strumenti concreti per dar corpo ai loro desideri di coinvolgere e di essere coinvolti; nel secondo troveranno elementi di riflessione che certamente li renderanno più consapevoli del proprio approccio e forse li indurranno a cercare di modificarlo