

Inter-In-Dipendenza

Un framework per ri-orientare gli strumenti di *riconoscimento*

La Triade Armonica di Raimon Panikkar

L'uomo non è solamente individuo: è persona, cioè un centro di relazioni che si estendono fino ai limiti raggiungibili della sua anima. (...) Sebbene tutto sia relazionato con tutto, è altrettanto vero che ogni parte di questo tutto è differente, così come tutti gli uomini sono diversi tra loro. Ciascuno è una persona, cioè un nodo unico nella rete di relazioni che costituisce la realtà. Quando questo nodo spezza i fili che lo uniscono agli altri nodi, quando le tensioni si sono fatte così tese che non consentono più la libertà costitutiva dell'interdipendenza tra nodo e nodo e, in ultima istanza, con la realtà, ecco nascere l'individualismo, che perturba l'armonia e porta alla morte della persona, facendole perdere la sua identità che è solo relazionale.

(Raimon Panikkar, Pace e interculturalità. Una riflessione filosofica, Jaca Book, 2006, p. 11)



Come costruire modelli di *riconoscimento* adatti al nostro tempo

In un recente articolo ([Inter-In-Dipendenza](#)) Alessandro Donadio ha posto la seguente questione:

«Penso a come portare questo concetto anche nella vita delle organizzazioni visto che spesso i sistemi identitari tipici (Valori, modelli di competenze, sistemi di performance) chiedono la "somiglianza" che può annichilire la specificità.

E per converso poi si basano sulla spinta alla differenziazione performativa in cui ognuno dovrebbe essere un mondo a sé, capace di produrre un valore differenziale, migliore di altri, ammantato e foraggiato dalla retorica del talento individuale.

IO Indipendenti che poi dovrebbero sentirsi *NOI* non si capisce bene a quale livello della relazione poi».

**Non
usiamo il
termine
valutazione
a ragion
veduta**





Qual è il punto?

Si tratta di pensare a dei modelli di *riconoscimento* che considerino sempre:

- Che lo «stare nelle organizzazioni» implica un sistema di *dipendenze* che deve essere chiaro ed esplicito
- Che insieme a questo, però, la persona deve potersi *autodeterminare* al fine di generare valore
- Che le due dimensioni sopra prendono senso nella misura in cui si agevolano le occasioni di *costruzione insieme*, come comunità





Il modello Triadico

Valorizzare la cittadinanza
organizzativa

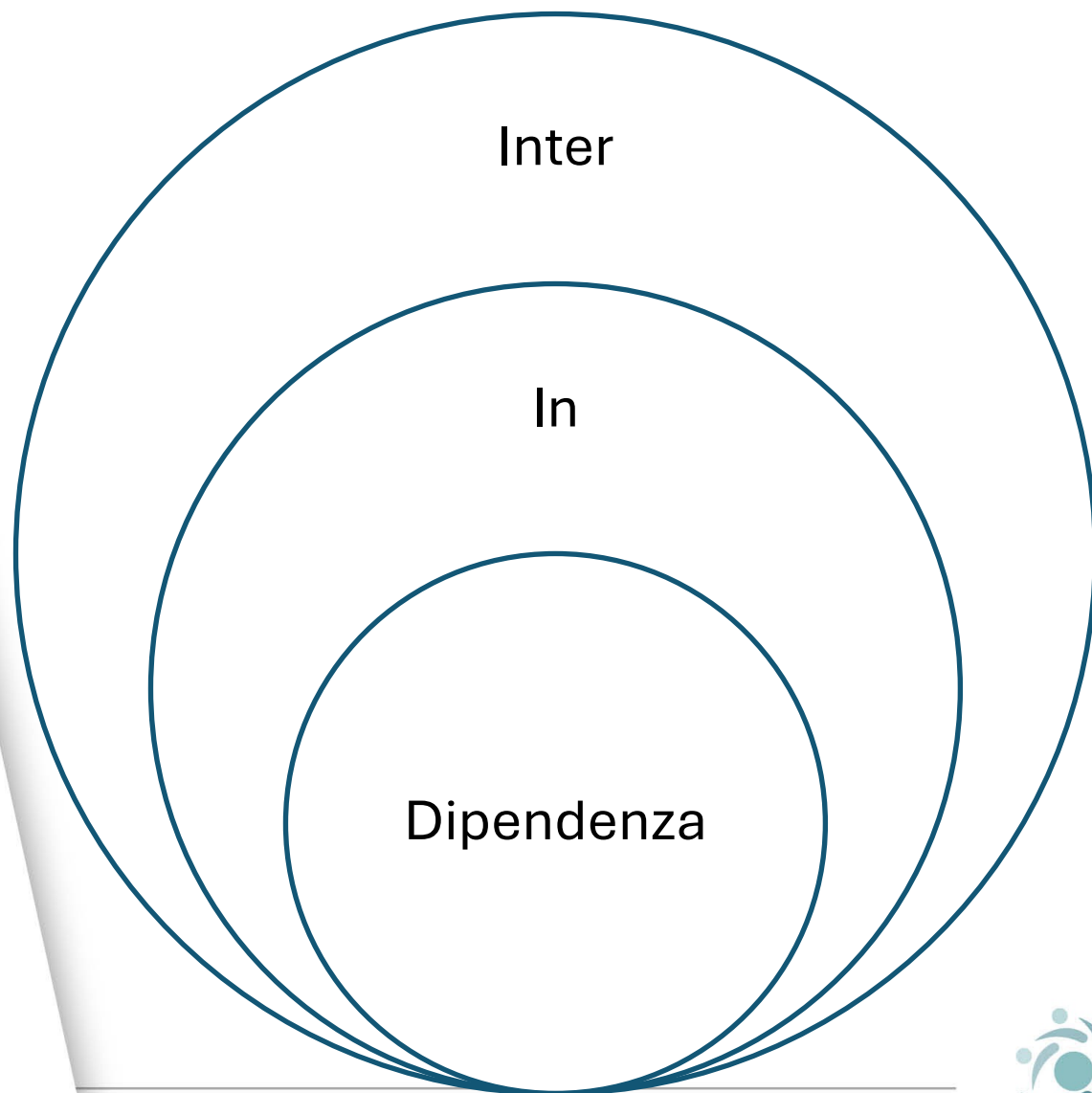
*Una proposta di framework da cui
partire*

Perché la Cittadinanza Organizzativa

- Perché la logica dello **scambio** *effort -> ricompensa* non tiene più: non motiva, non premia, lascia indifferenti le nuove generazioni (ma non solo!)
- Perché la **cittadinanza** chiama alla logica del *dono* prima ancora che del mero scambio. Dono del proprio *talento, interesse, voglia di incidere nel mondo*
- Perché più coerente con i **valori** che sono spessissimo presi a riferimento dalle organizzazioni oggi (molto più di quanto non lo siano le forme competitive dei sistemi di performance che poi si implementano)
- Perché con il rafforzamento delle forme di **lavoro ibride** e del **digitale**, oggi in escalation attraverso le soluzioni **AI**, abbiamo bisogno di intercettare il meglio del **saper fare insieme**



Definizione dei tre layer



Quelle pratiche che sono fondate sulla dimensione relazionale e «fanno comunità» come: la collaborazione, la socialità il *Purpose* Organizzativo

Quelle pratiche che sono nel pieno «dominio» della Persona e riguardano l'apprendimento, l'esercizio della scelta, il *Purpose* Personale

Quelle pratiche che sono connaturatamente esogene, poste dall'esterno, e che arrivano dal Ruolo dal management dall'organizzazione



Il Purpose, come direzione-senso, non può essere solo organizzativo o alternativamente individuale

Design: «cifra» della Inter-In-Dipendenza

L'idea è che usando il framework proposto si possano costruire dei sistemi di «riconoscimento» che si muovono sulle tre dimensioni.

Per ognuna di queste si possono identificare delle *lenti* (comportamenti) che permettono di catturare la persona in azione.

Ponderando bene poi le dimensioni fra loro si possono restituire dei feedback alle persone che consentono di lavorare sul miglioramento.

Esempio:

Dipendenza come consapevolezza di ruolo e organizzativa

In come intraprendenza, capacità di risoluzione, responsabilità e autonomia

Intra come propensione fattiva alla realizzazione insieme, alla costruzione di esperienze che impattano su business, organizzazione, mondo





Sperimentiamo
insieme?

Chiamaci!



+39 328 2823481 mobile
aledonadio@logoslab.org
t.me/logoslab_aledonadio
www.logoslab.org



dove mi leggi e mi ascolti



Apple
Podcast



Google
Podcast



Spotify