

# PRESENTAZIONE

*C'è un tratto comune tra il metodo Agile, il Lean Thinking, l'Enterprise 2.0, ovvero le più importanti innovazioni dei processi delle imprese contemporanee.*

*Si tratta di una nuova idea di comando profondamente diversa da come l'abbiamo sempre conosciuta. Al capo non viene più solo richiesto di comandare e controllare, ma di mettere in discussione la propria idea verticale di potere a favore di una tipologia di leadership più orizzontale, shared, distributed, open.*

*Con la rete anche l'impresa apre i suoi confini. I clienti partecipano alla produzione del valore coprogettando il prodotto ed il servizio. I collaboratori partecipano alla produzione della conoscenza organizzativa attraverso i propri contributi alle piattaforme per favorire l'efficienza e l'innovazione.*

*L'impresa è open perché, sempre meno meccanicistica, si comporta come un organismo: è reattiva, sistemica, in continuo apprendimento. Dotata di un'intelligenza collettiva, distribuita nei suoi organi, nei suoi tessuti, nei suoi sensi, decide dunque di funzionare dinamicamente e di assecondare le periferie, più vicine alle opportunità e ai problemi.*

*Perché ciò accada serve che il cervello, la leadership, sia aperta.*

*Le caratteristiche di questa Leadership sono raccontate in questo volume attraverso differenti contributi che convergono nell'Open Leadership Manifesto.*

*Quali sono i temi fondamentali del Manifesto?*

*La nuova leadership si fonda sulla cultura dei pari. Più ancora, il suo elemento costitutivo è il codice dei fratelli. Il supporto reciproco, la creatività, la sfida sono le caratteristiche, ma anche l'invidia, il conflitto e la competizione.*

*Superando la logica del comando e controllo l'auto organizzazione è il concetto emergente, come nella cultura agile. La possibilità per le persone di contribuire fattivamente aumenta l'ingaggio delle risorse. Operando all'interno di una cultura di Rete la reputazione, ovvero la credibilità personale è il requisito determinante, nel leader e nei membri dell'organizzazione. Questo significa contribuire ad alimentare un*

*capitale di relazioni, conoscenze, risorse che definisce il capitale sociale organizzativo. Alimentare il capitale sociale è, in parte, il nuovo mestiere della direzione Risorse Umane. Non basta avere risorse di qualità in un sistema, il problema è che siano ben connesse, riconoscibili. Questo rende possibile favorire una cultura Open anche nell'innovazione, per non confinarla all'interno della funzione R&D. Il mindset che rende possibile l'innovazione diffusa è la tolleranza dell'errore, dunque si tratta di rifondare la nostra concezione del fallimento come evento tragico. Cooperare, valorizzare le differenze e ricercare il benessere sono dimensioni necessarie per rendere l'organizzazione competitiva e sostenibile al tempo stesso.*

*In definitiva questa leadership favorisce l'autenticità della persona nell'assunzione della sua responsabilità. Il nuovo leader sarà Open: non primo fra tutti, ma al fianco di tutti quelli che possono e vogliono primeggiare.*

**Paolo Bruttini**