

Indice

- p. 11 Il manifesto possibile di Andrea Pamparana
- 15 La normalità dell'uomo di Zvonimir Boban
- 19 Introduzione

I pilastri dello stato di flow e l'evoluzione delle organizzazioni
prima parte

- 33 Capitolo 1
Lo stato di flow e il concetto di intelligenza
 - 1.1. Intelligenza emotiva e sociale, 33
 - 1.2. Caratteristiche dello stato di flow, 42
 - 1.3. *Networked Flow*: esperienza ottimale e *flow* di gruppo, 53
- 59 Capitolo 2
Neurofisiologia e psicologia della leggerezza. Pilastro 1
 - 2.1. Circuiti neuronali della paura, 59
 - 2.2. L'ansia, 65
 - 2.3. Lo stress, 70
 - 2.4. La resilienza, 76
 - 2.5. Il concetto di leggerezza, 83
- 89 Capitolo 3
Comunicazione e rapporti di personalità. Pilastro 2
 - 3.1. Introduzione, 89
 - 3.2. Teoria della personalità di Jung, 91

- 3.3. Enneagramma dei tipi psicologici, 97
- 3.4. La programmazione neurolinguistica e la teoria dei nudge o spinta gentile, 105
- 3.5. Comunicazione assertiva e scienza delle interazioni, 111
- p. 117 Capitolo 4
Gamification, il valore del gioco. Pilaastro 3
 - 4.1. Dinamiche del gioco, 117
 - 4.2. Gioco in contesti non ludici, 120
 - 4.3. Comunicazione, interazione ed *engagement* nell'organizzazione aziendale, 128
 - 4.4. Neurofisiologia del gioco e criticità, 132
- 135 Capitolo 5
Modello Teal. Pilaastro 4
 - 5.1. Introduzione, 135
 - 5.2. Paradigma Teal-evolutivo: innovazioni e caratteristiche, 139
 - 5.3. Ostacoli all'applicazione del paradigma Teal. Il concetto di Io, Sé & Ego, 147
 - 5.4. Processi di applicabilità nel paradigma Teal: gestione del conflitto, 153
 - 5.5. Processi di applicabilità nel paradigma Teal: negoziazione, 160
- 167 Capitolo 6
Il management orizzontale nei sistemi complessi
 - 6.1 I sistemi complessi, 167
 - 6.2. Organizzazioni aziendali evolute e metodo LOOI: le quattro L, 173
 - 6.3. La leadership orizzontale e le organizzazioni integrate, 179
 - 6.4. La metodologia dell'evidenza e il *change management*, 192

- p. 197 Capitolo 7
Evoluzione delle organizzazioni. Paradigmi evolutivi e società
7.1. Le teorie sull'evoluzione umana e sociale, 198
7.2. Teoria dell'evoluzione umana e sociale di Laloux: i 5 paradigmi, 203
7.3. La visione evolutiva della persona e dell'organizzazione, 217
7.4. Riconoscimenti giuridici in forme d'impresa evolute, 229

Casi studio / Applicazione del modello Teal nelle organizzazioni aziendali
seconda parte
- 237 Capitolo 8
Introduzione ai casi studio
8.1. Intelligenza intuitiva, 237
8.2. Come nascono i casi studio, 245
- 249 Capitolo 9
Modello organizzativo Teal in ambito sanitario. Tre diverse esperienze
9.1. Il caso italiano | SOS/CAD di nefrologia e dialisi dell'Ospedale di Cividale del Friuli, 249
9.2. Il caso Buurtzorg International | Un'organizzazione infermieristica all'avanguardia (Olanda), 273
9.3. Il caso IMO | Ospedale di Rio Claro (Brasile), 282
9.4. Il management orizzontale applicato a strutture sanitarie più ampie, 290
9.5. Conclusioni, 303
- 307 Capitolo 10
Modello organizzativo Teal in ambito sociale. Esperienza di gioco in Auxilia
10.1. Fondazione e ODV, 307
10.2. Caso Studio | Fondazione Auxilia e LSP, 312
10.3. Progetto Sicurezza 3D in @uxilia. I serious game

applicati alla formazione nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro, 327

10.4. Funtography. Un progetto di serious game per riabilitazione psicosociale, 335

10.5. Conclusioni, 345

Esperimenti sociali

terza parte

p. 349 Capitolo 11

Introduzione. Le distorsioni cognitive e la manipolazione

363 Capitolo 12

Adeguamento, equilibrio di gruppo e condizionamento

12.1. Adeguamento condizionato al gruppo. L'esperimento di Asch, 363

12.2. Equilibri negativi del gruppo. L'esperimento di Stanford, 365

12.3. Condizionamenti dell'autorità. L'esperimento di Milgram, 373

377 Considerazioni e conclusione

Tra talento e disuguaglianza

397 Appendice

Conversazioni sul modello Teal

415 Bibliografia

425 Ringraziamenti