



Università
degli Studi
della Campania
Luigi Vanvitelli

Dipartimento di Economia



Prof. Marcello Martinez

Ordinario di Organizzazione aziendale
Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli
Dipartimento di Economia

Prof. Marcello Martinez

Ordinario di Organizzazione aziendale
Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli
Dipartimento di Economia

Il villaggio tribale

Importanza delle relazioni interpersonali

Riti e tradizioni

Prove di Iniziazione

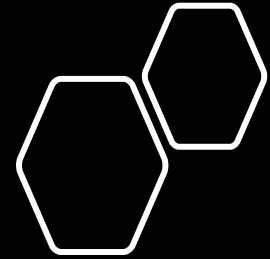
Passaggi generazionali

Unicità di Spazio e Sequenzialità del
Tempo

Leadership relazionale da «Maestro»

Piccole e medie imprese familiari

Aziende «Padronali»



Il conflitto generazionale

La Polis

Importanza delle norme
Gerarchie e strutture formali
Potere ai middle manager
Sistemi di controllo e di valutazione
della posizione
Percorsi di carriera «verticali»
Passaggi generazionali controllati
Stabilità di Spazio e Tempo
Leadership direttiva da «Capo»

Medie e grandi aziende «manageriali»
Pubbliche amministrazioni
Aziende familiari «centenarie»

Alcibiade: le grandi dimissioni e l'esilio

Elevata Differenziazione e autonomia
«locale»

Valutazione delle prestazioni

Percorsi di carriera orizzontali

Diverse soluzioni di Work life balance

Ambidexterity e segmentazione

Separazione di Spazi e Tempi

Leadership visionaria da «Condottiero»

Le Monarchie composite



«La vecchia guardia non
molla»

La Metropoli

Molteplici Stili di vita
Well being e sostenibilità
Team di progetto
Reverse mentoring
Diversity and Inclusion
Valutazione delle competenze
Change management
Nuove combinazioni di Spazio e
Tempo
Leadership da «Coach»



I Perennials: oltre le categorie, la persona

• **Capua, Bellona,
Camigliano, Giano
Vetusto, Pastorano
e Vitulazio**



Al Sud: Una quinta città invisibile?

Tempo circolare e narrativo: nel Sud il tempo del lavoro non è solo produttivo ma anche esistenziale. La carriera può essere interrotta, intercalata, reinventata. Il senso del “lavorare” non è ridotto alla prestazione, ma si intreccia con il vivere.

Leadership familiare-evolutiva: la figura del “capo” è ancora spesso “padre” o “madre”, ma nuove generazioni stanno trasformando questa eredità in una leadership “ibrida”, in grado di passare dalla tradizione al coaching.

Organizzazione relazionale: le reti informali contano quanto le strutture formali. Ciò che nei modelli anglosassoni è “soft”, qui è centrale: la fiducia, l'intuito, l'interdipendenza sociale.

Spazio fluido: l'impresa può essere un bar, una casa, una parrocchia, un coworking. Lo spazio del lavoro non è neutro, ma profondamente localizzato, spesso radicato e diffuso sul territorio.

Capacità di reinvenzione: nella quinta città si convive con la scarsità. E quindi si impara a risolvere, a riconvertire, a ibridare competenze e ruoli. È una cultura del “immaginare”, che oggi può rivelarsi strategica.

Il borgo: Una quinta città invisibile?

Una **organizzazione discontinua**, dove i confini tra impresa, famiglia, istituzione e comunità sono sfumati.

Una **organizzazione asimmetrica**, in cui la gerarchia convive con l'informalità, la competenza con la relazione.

Una **organizzazione sincrona e asincrona**, dove l'orologio aziendale si intreccia con il calendario dei riti, dei santi, delle pause sociali.