Scuola Superiore Meridionale

Law and Organizational Studies for the Promotion of Diversity and Inclusion

a.a. 2026/27

I semestre

Testualità organizzativa per l'inclusione

Luigi Maria Sicca

lumsicca@unina.it

Descrizione del corso

Questo corso è rivolto agli studenti del primo anno del Dottorato LOSPD ed è aperto a tutti gli studenti e al personale della Scuola Superiore Meridionale. Il carico didattico e la valutazione finale terranno conto del diverso grado di istruzione, appartenenze disciplinari e del momento della formazione degli studenti.

Il corso analizza il modo in cui l'organizzare prende forma attraverso i testi e il modo in cui le organizzazioni possono essere considerate esse stesse come testi. Muovendo dalla progettazione delle organizzazioni, intese come costruzioni testuali dotate di una propria grammatica e sintassi, e dalla testualità quale modalità di coordinamento, il corso esamina come testi scritti, digitali e multimodali costituiscano le realtà organizzative, influenzando chi può essere riconosciuto, come la conoscenza circola e quali forme di partecipazione diventano possibili.

Gli studenti approfondiranno come i testi non si limitino a rappresentare le organizzazioni, ma contribuiscano a progettarle e organizzarle: coordinano l'azione, stabilizzano i significati e riproducono (oppure mettono in discussione) strutture di potere e di appartenenza. Attraverso un approccio critico e attività applicative, i partecipanti analizzeranno e riprogetteranno pratiche testuali capaci di promuovere l'inclusione all'interno di istituzioni, comunità e reti organizzative.

Temi principali:

- Design organizzativo.

- L'ontologia delle organizzazioni come testi e la comunicazione come processo di organizzazione.
- Il coordinamento testuale e la materialità del discorso.
- La politica della rappresentazione e dell'inclusione nella comunicazione organizzativa.
- Strategie per ripensare le pratiche testuali in una prospettiva di equità e accessibilità.

Obiettivi formativi

Al termine del corso gli studenti saranno in grado di:

- interpretare criticamente e intervenire nei processi testuali attraverso i quali le organizzazioni producono inclusione o esclusione;
- padroneggiare i principali concetti della teoria dell'organizzazione, con particolare riferimento al comportamento organizzativo e alla gestione delle risorse umane;
- sviluppare un approccio riflessivo ed eticamente fondato alla scrittura, alla documentazione e alla comunicazione come pratiche organizzative;
- comprendere le principali problematiche relative all'inclusione organizzativa;
- riconoscere il ruolo della multimodalità nei processi di inclusione all'interno delle organizzazioni.

Metodi di apprendimento

- Gli studenti saranno tenuti a leggere, **prima e non dopo** la lezione, i testi obbligatori relativi a ciascuna lezione, come elencati nel programma dettagliato qui di seguito.
- Le lezioni saranno basate su discussioni tra il docente e gli studenti in merito alle principali questioni emerse dalle letture. Inoltre, gli studenti dovranno confrontarsi criticamente con i testi, identificandone i principali punti di forza e di debolezza.
- Tutti gli studenti sono tenuti a partecipare attivamente al dibattito, fornendo commenti e ponendo domande sui temi trattati a lezione.
- Gli studenti di dottorato dovranno preparare una presentazione finale che approfondisca uno degli aspetti trattati a lezione. Al centro della presentazione ci sarà il progetto dottorale di ciascun PhD student.

Materiali del corso

Il materiale didattico sarà costituito da capitoli di libri e articoli pubblicati su riviste scientifiche.

Scuola Superiore Meridionale
Largo San Marcellino, 10
80138 Napoli
lospd@ssmeridionale.it

Oltre alle letture obbligatorie previste per ciascuna lezione, durante il corso saranno suggeriti ulteriori approfondimenti bibliografici su temi specifici.

Una parte dei testi obbligatori sarà disponibile presso la Biblioteca dell'Università e nello studio del docente (Stanza III/23). Gli studenti che incontrassero difficoltà nel reperire i materiali potranno contattare il docente all'indirizzo: lumsicca@unina.it

Verifica degli apprendimenti

Gli studenti di dottorato saranno valutati sulla base della loro partecipazione costruttiva alle lezioni e della presentazione finale. La qualità della partecipazione in aula rappresenterà il 60% della valutazione complessiva. Il docente individuerà con gli allievi ordinari la modalità di valutazione durante il corso, anche in ragione dell'orientamento prevalente acquisito durante il percorso.

Presentazione finale

Gli studenti dovranno preparare una presentazione che approfondisca, a loro scelta, uno degli aspetti trattati a lezione. La presentazione potrà essere realizzata in qualsiasi formato (PowerPoint, elaborato artistico, lavoro sonoro, project work, lavoro multimediale, paper scientifico, ecc.).

Programma dettagliato

Lezione 1 03/11/2026 09:00-13:00 Aula 2M	**Le organizzazioni esistono? La natura costruttivista dell'organizzazione e la teoria dei costi di transazione.**
Letture obbligatorie	• Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *economica*, 4(16), 386-405. • Simon, H. A. (1947). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. New York: Macmillan. Introduction. • Cooren, F. (2004). *Textual agency: How texts do things in organizational settings. Organization*, 11(3), 373–393.
Letture facoltative	• Czarniawska, B. (1997). *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity.* University of Chicago Press. Introduzione

	• Berger, P. L., Luckmann, T., Innocenti, M. S., & Peretti, A. S. (1969). La realtà come costruzione sociale. Bologna: Il mulino. Introduction, chapter 1 and 2.

Lezione 2 10/11/2026 09:00-13:00 Aula 2M	**Assenza di isomorfismo e infrastruttura organizzativa**
Letture obbligatorie	• Perrow, Charles. 1967. "A Framework for the Comparative Analysis of Organizations." American Sociological Review 32, no. 2: 194–208. • Thompson, James D. 1967. Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory. New York: McGraw-Hill. Chapter 2 and 5.
Letture facoltative	• Fombrun, Charles J. 1986. "Structural Dynamics within and between Organizations." Administrative Science Quarterly 31, no. 3: 403–421.

Lezione 3 17/11/2026 09:00-13:00 Aula 2M	**Struttura sociale: gerarchia e potere nelle organizzazioni**
Letture obbligatorie	• Lawrence, Paul R., e Jay W. Lorsch. 1967. "Differentiation and Integration in Complex Organizations." Administrative Science Quarterly 12, no. 1: 1–47. DOI: 10.2307/2391211. • Mintzberg, Henry. 1979. The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Chapters 7, 10 and 11.
Letture facoltative	• Hickson, David J., C. R. Hinings, C. A. Lee, R. E. Schneck e Johannes M. Pennings. 1971. "A Strategic Contingencies' Theory of Intraorganizational Power." Administrative Science Quarterly 16, no. 2: 216–229. DOI: 10.2307/2391831.

Lezione 4 24/11/2026 09:00-13:00	**Sovrastruttura e cultura organizzativa**

Aula 2M	
Letture obbligatorie	• Gagliardi, P. (1986). Le imprese come culture: nuove prospettive di analisi organizzativa. Petrini. • Pettigrew, Andrew M. 1979. "On Studying Organizational Cultures." Administrative Science Quarterly 24, no. 4: 570–581.
Letture facoltative	• Gagliardi, P. (1995). *Symbols and Artifacts*. • Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work related Values*, Sage, London. • Schein, Edgar H. (198). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Lezione 5 01/12/2026 09:00-13:00 Aula 2M	**Resistenza al cambiamento e Discussione di fine corso**
Letture obbligatorie	• Coch, Lester, e John R. P. French Jr. 1948. "Overcoming Resistance to Change." Human Relations 1, no. 4: 512–532. DOI: 10.1177/001872674800100408. • Burke, W. W. (2023). Organization change: Theory and practice. Sage publications. Introduction. • Watzlawick, P., Weakland, J. H., & Fisch, R. (2015). *Change: Principles of problem formation and problem resolution*. WW Norton & Company.Introduction.
Letture facoltative	• Kuhn, T. S. (1970). The structure of scientific revolutions.

Bibliografia di riferimento

Berger, P. L., & Luckmann, T. (1969). La realtà come costruzione sociale. Il Mulino. Introduction and Chapters 1–2.

Burke, W. W. (2023). Organization Change: Theory and Practice. Sage. Introduction.

Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. Economica, 4(16), 386–405.

Coch, L., & French, J. R. P., Jr. (1948). Overcoming resistance to change. Human Relations, 1(4), 512–532. https://doi.org/10.1177/001872674800100408

Cooren, F. (2004). *Textual agency: How texts do things in organizational settings. Organization*, 11(3), 373–393.

Czarniawska, B. (1997). *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity.* University of Chicago Press.

Czarniawska, B. (1997). Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity. University of Chicago Press. Introduction.

Czarniawska, B. (2008). *A Theory of Organizing.* Edward Elgar.

Fombrun, C. J. (1986). Structural dynamics within and between organizations. Administrative Science Quarterly, 31(3), 403–421.

Gagliardi, P. (1996). Exploring the aesthetic side of organizational life. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, *The sage handbook of organization studies*. London: Sage.

Gagliardi, P. (Ed.). (1986). Le imprese come culture: Nuove prospettive di analisi organizzativa. Isedi.

Gagliardi, P. (Ed.). (1995). Symbols and Artifacts: Views of the Corporate Landscape. De Gruyter.

Hickson, D. J., Hinings, C. R., Lee, C. A., Schneck, R. E., & Pennings, J. M. (1971). A strategic contingencies' theory of intraorganizational power. Administrative Science Quarterly, 16(2), 216–229. https://doi.org/10.2307/2391831

Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Sage.

Iverson, J. O., & McPhee, R. D. (2008). *Communicating Organizational Structures: A Constitutive Explanation of Structuration and Structuring. Annals of the International Communication Association*, 32(1), 1–47.

Jones, P. (2014). *Design for Care: Innovating Healthcare Experience.* Rosenfeld Media.

Kuhn, T. S. (1970). The Structure of Scientific Revolutions (2nd ed.). University of Chicago Press.

Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). Differentiation and integration in complex organizations. Administrative Science Quarterly, 12(1), 1–47. https://doi.org/10.2307/2391211

Mintzberg, H. (1979). The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research. Prentice-Hall. Chapters 7, 10, and 11.

Perrow, C. (1967). A framework for the comparative analysis of organizations. American Sociological Review, 32(2), 194–208.

Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. Administrative Science Quarterly, 24(4), 570–581.

Schein, E. H. (1985). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass.

Sicca, Luigi M. (2000), Chamber Music and Organization Theory: Some Typical Organizational Phenomena Seen Under The Microscope, *Studies in Cultures Organizations and Societies*, 6(2): 145-168 # Culture and Organization.

Simon, H. A. (1947). Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. Macmillan. Introduction.

Taylor, J. R., & Van Every, E. J. (2000). *The Emergent Organization: Communication as Its Site and Surface.* Lawrence Erlbaum.

Thompson, J. D. (1967). Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory. McGraw-Hill. Chapters 2 and 5.

Watzlawick, P., Weakland, J. H., & Fisch, R. (2015). Change: Principles of Problem Formation and Problem Resolution. W. W. Norton & Company. Introduction.

Scuola Superiore Meridionale
Largo San Marcellino, 10
80138 Napoli

lospd@ssmeridionale.it