



Compliance 4 Change



La new Compliance (post 2000) nasce come soluzione a una PROFONDA CRISI DI FIDUCIA * - diventa quindi una LEVA per cambiare le organizzazioni e garantire la loro continuità attraverso lo sviluppo di una "ACCOUNTABILITY SISTEMICA" **

*Crisi finanziarie (Enron, Worldcom, etc)

** Sistemica - persone e processi



La Compliance ha l'INTELLIGENZA di chi l'ha creata, indica soluzioni SMART e, se diventa la CULTURA dell'organizzazione, aumenta la sua capacità di produrre FIDUCIA e garantisce la CONTINUITA'

Le 4 aree di lavoro

INTELLIGENZA

- SMART-



La “new Compliance”: contiene l’esperienza e l’intelligenza di chi l’ha creata e indica le migliori soluzioni per la cura degli interessi e dell’integrità di tutti Stakeholders

CULTURA



La “new Compliance”: sviluppa un sistema di relazioni virtuose fondato sulla fiducia e il rispetto favorendo la costruzione di un sistema dove crescono consapevolezza dell’interdipendenza e accountability

FIDUCIA



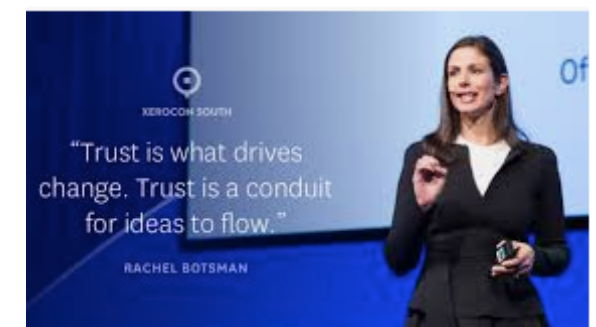
La “new Compliance”: crea certezze e diffonde la fiducia nell’organizzazione, eliminando ogni resistenza al cambiamento. Eliminando le asimmetrie informative spinge ognuno all’azione
Trust for Change (cit RB)

CONTINUITA’



La “new Compliance”: si fonda su, e quindi sviluppa, i 2 principi chiave della moderna organizzazione: Approccio al Rischio e Miglioramento Continuo. Due principi che se applicati (bene) garantiscono la CONTINUITA’ aziendale

produrre fiducia per continuare a creare valore
- trust is our future currency (cit RB)



Trust: The currency of the new economy | Xero...

<https://www.xero.com/blog/2016/09/trust-currency-new-economy/>

2 metodi che si integrano

50%
del tempo
per
Cognitivo frontale

↓
Esposizione “frontale”, ma INTERATTIVA, dei nuovi concetti, rivoluzionari, della new Compliance: approfondimento della 4 aree, Intelligenza/Smart, Cultura, Fiducia e Continuità

50%
del tempo
per
Coaching maieutico

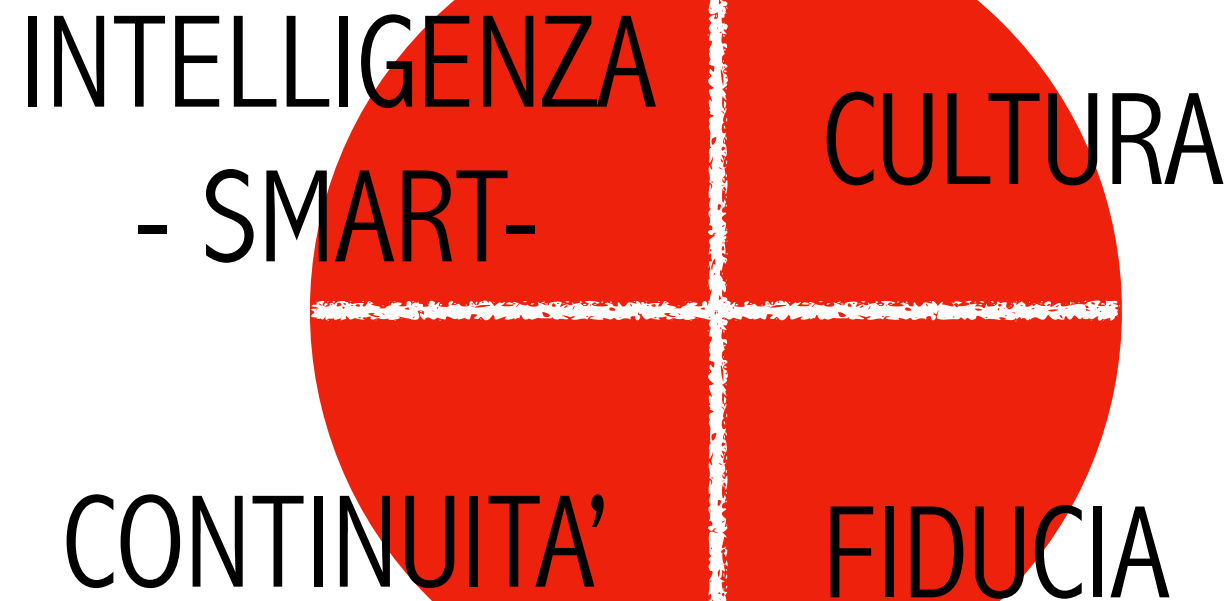
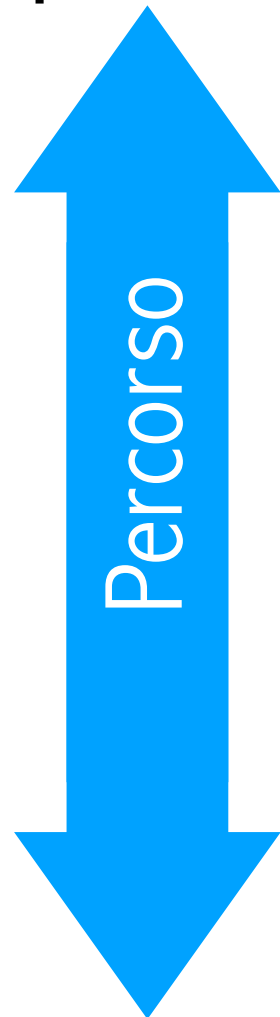
↓
Lavoro sull’interiorizzazione dei concetti sviluppati in modalità frontale con modalità “TEAM COACHING” : i partecipanti sono chiamati a definire LORO i valori i principi le linee guida della compliance della loro organizzazione. COMPLIANCE by VALUE

Un esempio: i partecipanti dopo l’aula frontale (e comunque interattiva) sono chiamati a definire, con attività esperienziali (ad esempio team coaching o world caffè), contenuti quali: manifesto o decalogo della Compliance dell’organizzazione, l’elenco dei comportanti virtuosi con relativi KPI e KBI etc etc.

E’ un percorso innovativo che porta ad applicare metodologie PARTECIPATIVE a contenuti fino ad ora riservati alla sola illustrazione unilaterale che favorisce in ogni partecipante l’ACCOUNTABILITY rispetto al SISTEMA DI REGOLE che l’organizzazione decide di adottare

Apertura:

L'ingaggio dei partecipanti al percorso e la spiegazione della struttura del metodo: frontale più coaching



Chiusura:

Approfondimento e “zoom” sulle parti più tecniche del sistema di Compliance più tecniche per confermare e declinare i principi generali trovando le applicazioni pratiche (ad esempio GDPR, Antiriciclaggio, MIFID II e IDD, Trasparenza, etc etc , Famiglia ISO, Normative dell'industry etc etc)

Apertura:

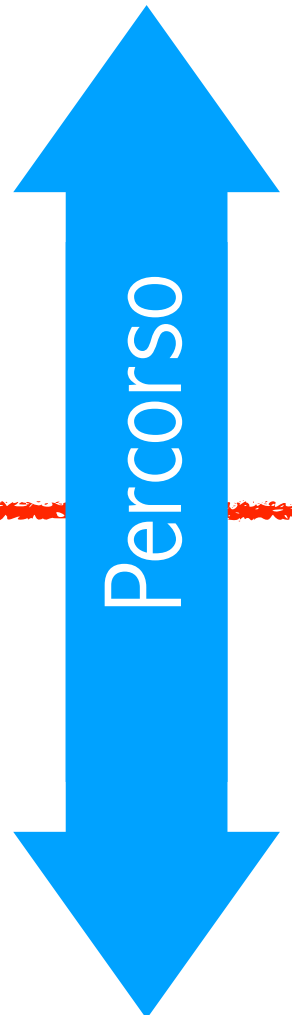
In questa fase si lavora su:

- linguaggio: cosa significa continuità nell'organizzazione
- il significato di relazione
- l'intenzionalità condivisa - perchè siamo qui e che tipo di regole sociali/operative ci diamo

Chiusura:

In questa fase si analizzano le “compliance tecniche” e si analizzano i suoi principi fondanti. Ad esempio

- GDPR - la tutela di un valore del cliente, quali principi quali comportamenti da mettere in atto quali indicatori da monitorizzare
- Antiriciclaggio - la tutela degli stakeholders quali principi quali comportamenti ...
- MIFID II - la tutela del cliente quali principi quali comportamenti ...
- Trasparenza - la tutela degli stakeholders
- Famiglia ISO
- Normative specifiche dell'industry
- altro ...



produrre fiducia per continuare a creare valore

INTELLIGENZA

1 - SMART-

- intelligenza collettiva e compliance
- l'intelligenza delle regole
- le legge della complessità
- soluzioni non obblighi

In questa fase si lavora per prima cosa sull'intelligenza di una organizzazione (intelligenza collettiva) e di come la compliance sia un elemento che ne favorisce lo sviluppo. Si affronta il tema della complessità e della costruzione di un sistema “capace e funzionante” fondato sulla condivisione di valori e principi

FIDUCIA

3

- la certezza come fattore antistress
- la simmetria informativa come elemento chiave per la creazione di fiducia all'interno e all'esterno dell'organizzazione

In questa fase si lavora su cosa significano veramente “cambiamento” e “trasformazione”. Si definisce di quale dei due ha bisogno dell'organizzazione e su come si deve adattare e interpretare il sistema di regole più idoneo a favorire lo sviluppo eliminando le resistenze, nelle persone e nei processi

CULTURA

2

- la curva dell'interdipendenza di Bradley Dupont
- il significato di accountability in un sistema sociale come l'organizzazione d'impresa

In questa fase si lavora sull'importanza di interiorizzare i principi della compliance per diventare ognuno attore attivo e proattivo. Si passa dal concetto astratto di accountability alla sua declinazione nei processi operativi e relazionali

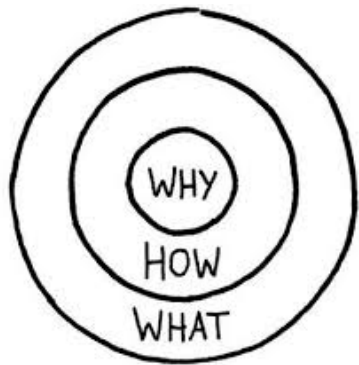
CONTINUITA'

4

- principi di risk management
- il ciclo di Deming
- i costi della non compliance

In questa fase si lavora sul significato e sulle implicazioni della continuità in un contesto liquido e complesso come quello attuale. Si definiscono le basi per applicare e diffondere la cultura del rischio / opportunità e del miglioramento continuo. Molto importante è anche la capacità di gestire l'errore e l'apprendimento che ne deriva

INTELLIGENZA - SMART-



Simon Sinek - Model
The Golden Circle

1. definizione dell'intenzionalità condivisa
2. Why-How-What

CULTURA

1. i 10 comportamenti dell'interdipendenza
2. la check list dell'accountability



A Leader's Framework for Decision Making

by David J. Snowden and Mary E. Boone

FIDUCIA



1. Il dilemma del prigioniero e i giochi in scenari non collaborativi
2. la pianificazione degli Sprint Cycles per costruire fiducia (cit AGILE ORGANIZATION)

CONTINUITA'



1. definizione di continuità
2. il decalogo della compliance 4 continuity
3. i KPI e i KBI

Dove interveniamo



TRANSFORMATION - Ridefinire i contratti sociali e le relazioni nell'organizzazione: Compliance by Value e sistemi di Compliance (organizzativa). Formazione executive e di leadership ai Compliance and Risk Managers

CHANGE - Cultura della Compliance, come utilizzare i principi base della Compliance dell'organizzazione per garantire la continuità aziendale attraverso approccio al rischio e miglioramento continuo. Aumentare accountability e imprenditorialità delle persone

IMPROVEMENT - Ridisegno dei corsi tecnici (tra i quali quelli obbligatori) relativi alle diverse compliance specifiche, focalizzandoli, oltre che sul contenuto specialistico anche sulle soft skills che richiedono. Ad esempio un corso sulla sicurezza può diventare un corso sulla comunicazione