

www.rsacattolica.it

il salvagente

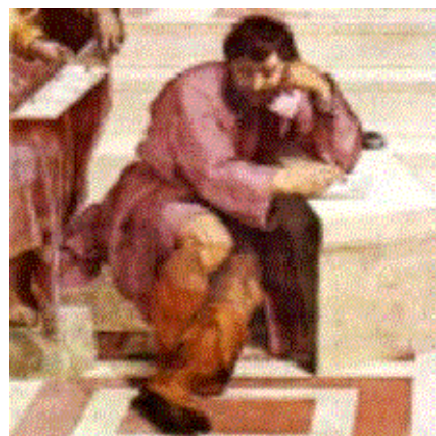
Παντα ρει

PANTA RHEI

(Tutto scorre)

Così affermava, attorno al 585 a.C., il grande filosofo Eraclito di Efeso.

2591 anni dopo (anno più, anno meno) con altrettanta folgorante lucidità, martedì 31 gennaio ultimo scorso il Direttore Generale di CITS dott. Colombo, di fronte ad una nutrita platea (tra cui le OO.SS. ed il direttore delle risorse umane), esternava la medesima intuizione circa il significato della parola “organigramma”.



L’organigramma a Suo dire non deve essere considerato come la rappresentazione gerarchica dei ruoli e delle responsabilità aziendali. La mappa delle funzioni aziendali, del “chi fa cosa”, dei flussi e dei processi decisionali.

Con un’innovativa ed audace intuizione quanto sopra detto viene considerato superato, obsoleto, preindustriale.

Di fronte a continue pressanti, annose, quasi petulanti richieste su ruoli, funzioni, progetti, formazione, insourcing, il Direttore Generale di CITS, come un esperto prestidigitatore armato di bacchetta magica, in un istante vanificava, banalizzando e quindi, a suo dire, risolvendo, il problema dell’organigramma.

Questo per Lui, è diventato uno strumento dinamico, fluido, che può cambiare nel giro di 24 ore.

“L’organigramma non é la Bibbia e quindi non é immutabile. Chiunque, a Suo dire, può essere ovunque, in qualsiasi momento. Cosa c’è di meglio se non ribaltare, per confondere, le giuste prospettive?

Pertanto la responsabilità non è più mia ma tua, sei tu che hai sbagliato e devi sentirti colpevolizzato, il subordinato diventa coordinatore e il responsabile coordinato. In questa “anarchia dei ruoli” le responsabilità sfumano e tendono a confondersi.

Ma torniamo ad Eraclito.

“Panta rhei” diceva, “tutto scorre, tutto si muove, nulla resta immobile e fisso, tutto cambia e trasmuta senza eccezione”. E quindi questa logica può anche significare che “noi siamo e non siamo, perché per essere ciò che siamo in un determinato momento, dobbiamo non essere più quello che eravamo nel precedente momento,”.

Non male come filosofo. Qui però termina l’affascinante paragone.

Dismesse le ali di Icaro, per tema di non avvicinarci troppo al Sole tanto luminoso quanto pericoloso, e scendendo di nuovo con i piedi per terra, ci sembra che questa teoria della relatività non possa assolutamente essere accettata come panacea per i tanti problemi, ancora irrisolti, che da molti anni i colleghi (allora della DSI) hanno evidenziato e continuano ad evidenziare all'azienda.

L'organigramma, secondo noi, deve riflettere il disegno aziendale, le gerarchie e la catena di comando; ad esso corrispondono livelli e mansioni, responsabilità, inquadramenti, retribuzioni.

Questa visione "dinamica" non esiste, anche se il "contratto psicologico" tenderebbe a proiettarla nell'inconscio di chiunque sia disposto a lasciarsi suggestionare.

Pur riconoscendo che ognuno può e deve, nell'ambito aziendale, prestare fattiva collaborazione nei confronti dei preposti gerarchici, e quindi "può dare delle risposte ai problemi", lo schema delle responsabilità deve restare fermo per tutti.

Non è vero che ciascuno di noi può essere "dinamicamente" responsabile e subalterno, coordinatore e coordinato, dirigente e diretto da altri.

Confondere questo punto fermo dei rapporti fra azienda e lavoratore, oltre che forviante per la concreta soluzione alle problematiche poste da tempo e falsamente colpevolizzante, contrasta con l'applicazione dei contratti, i diritti ed i doveri che ognuno, lavoratore ed azienda è tenuto a rispettare ed a chiedere rispetto.

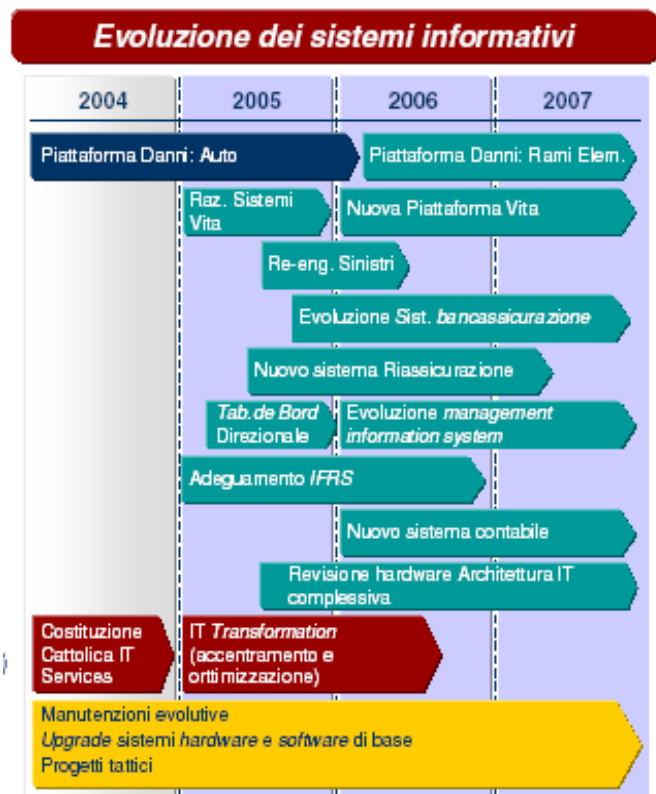
In caso di contrasto tra le parti le leggi che disciplinano il rapporto di lavoro necessitano di fondamentali punti fermi

L'essersi sentiti, da terzi livelli, coordinatori di funzionari, capi progetto senza averne mansioni (e retribuzione), l'aver permesso da parte dell'azienda che ciò succedesse in passato, succeda ora e possa succedere domani, è un atteggiamento che respingiamo.

L'organigramma fotografa le responsabilità ed i flussi della catena di comando. Ricordiamocelo sempre, cari colleghi.

Dal Direttore Generale di Cits ci attendiamo non affascinanti quanto irreali scenari di un'Arcadia Aziendale; chiediamo da tempo che cosa intende fare per:

- l'insourcing di quanto si continua incessantemente e massicciamente ad appaltare fuori dall'azienda,
- i tempi ed i modi con cui intende riportare dentro Cits "professionalità" oggi sempre di più acquistata fuori,
- la formazione ed i percorsi formativi per aggiornare tutti colleghi al fine di passare loro tutto quanto si deve riportare dentro,
- lo stato dell'arte dei molti progetti di cui cattolica ha urgente necessità (Piattaforma danni, nuova piattaforma vita, nuovo sistema Riassicurazione,.... come previsto dal Piano d'Impresa 2005/2007 qui sotto riportato),
- un VERO ORGANIGRAMMA con la collocazione reale delle persone in



funzione delle mansioni, una mappa dei responsabili e delle risorse ad esso assegnate per il raggiungimento, in tempi certi, degli obiettivi previsti.

Il voler spostare i punti di riferimento, per cercare di confondere i percorsi che bisogna necessariamente percorrere, il non fornire chiare e precise risposte, anche aggredendo, come recentemente successo, quanti ponevano precise domande ancora senza risposta, il relativizzare i problemi per

nasconderli, gli ORGANIGRAMMI CREATIVI, non possono più essere accettati. In data 22 maggio 2002 le R.S.A. di Cattolica indirizzarono al dr.Reggia una lettera con tutte le problematiche sopra riportate.

Oggi basterebbe cambiare la data a quella lettera, i quesiti posti, purtroppo, sono ancora attuali. Ci attendiamo pertanto dall'Azienda concrete e coerenti risposte.

FARE SQUADRA PER FARE BUSINESS 2

La pratica

Per illustrare in maniera più dettagliata gli Organigrammi la Direzione di CITS ha recentemente convocato alcuni incontri tra il MANAGEMENT della neonata Società e tutto il Personale.

Nel corso di queste riunioni sono stati esposti alcuni punti fermi della "filosofia" aziendale a cui tutti saranno tenuti ad uniformarsi. Qui di seguito ne riassumiamo alcuni che ci hanno particolarmente colpito, non tanto per gli argomenti in discussione, quanto per i toni usati per esporli (*in corsivo, tra parentesi, alcuni nostre brevi commenti*).

- **SUDARE SANGUE:** "Qui bisogna sudare sangue. Qui non ci si può tirare indietro, ma bisogna sempre rispettare la Qualità del Servizio".
- **SU O GIÙ DAL CARRO:** "Noi vogliamo gente che stia sul carro. Se qualcuno non ci vuole stare ce lo dica, che ci pensiamo noi ad accontentarlo". (*Per inciso ci sono persone che è più di un anno che stanno chiedendo di scendere dal carro e non vengono accontentate.*)
- **REMARE CONTRO:** "Sulla barca di CITS dobbiamo tutti remare a favore; se qualcuno rema contro vi saranno dei provvedimenti".
- **UFFICIO POSTALE:** "Viene chiesta grande disponibilità da parte di tutti, nessuno escluso. Se qualcuno considera come migliore occupazione quella dell'impiegato postale che

timbra le buste, lo deve dire subito, ed io mi adopererò perché sia accontentato".

- **LA MIA PORTA È SEMPRE APERTA:** (*Frase che di per sé non racchiude niente di strano. La citiamo semplicemente perché è diventato lo Slogan Ufficiale con cui si conclude ogni incontro tra Direzione e Personale CITS.*)

Ricordiamo brevemente le caratteristiche che dovrebbero rappresentare, secondo un profilo tracciato dal Direttore Generale della Società Cattolica di Assicurazione dr.Ezio Paolo Reggia, il meglio delle qualità di un dirigente ossia: *..fornire informazioni ai propri collaboratori senza farsi distrarre da altre cose; dimostrare capacità di coltivare gli uomini e le donne di cui la Società ha bisogno, spingendoli a utilizzare tutte le loro migliori risorse, proteggendole dalle "intemperie" (comprendono le critiche gratuite) ma riprendendoli costruttivamente quando necessario e inaffiandoli quotidianamente di valori. Con semplicità, con profondità, con umanità, sviluppando una mentalità aperta"* (Management, Fattore Umano e Qualità, pag.105).

L'attuale situazione in CITS, alla luce delle annose richieste e vicissitudini, presenta, come traspare da quanto sopra, ampi margini di miglioramento.

INCONTRO CON “FASE 3” Associazione Traumi Cranici Verona Onlus

E' il nome dell'associazione che abbiamo invitato in occasione dell'assemblea sindacale del 7 febbraio scorso, e sta ad indicare quella realtà che si trova a vivere chi ha subito traumi così gravi da portare alla disabilità. La prima fase è quella che provoca il danno, incidente, ictus cerebrale o altro, poi viene il periodo delle cure mediche che può essere anche molto lungo, infine arriva la “fase tre”: il soggetto è “stabilizzato”, nel senso che le cure mediche non possono fare di più e la persona si trova a dover affrontare la vita nella nuova situazione, per lo più su una sedia a rotelle, con tutto quello che comporta.

I responsabili dell'associazione ci hanno spiegato che a questo punto le persone vengono dimesse dai luoghi di cura e praticamente abbandonate dalla previdenza pubblica a parte un “assegno di accompagnamento” che non basta certo a coprire le spese che una persona disabile deve affrontare per vivere una vita dignitosa.

A questo si aggiunge l'indifferenza, se non il fastidio della gente “normale” verso queste persone che, loro malgrado, ricordano a tutti che la vita può essere anche dolore e disperazione, e forse vale la pena ricordare che il per il passaggio da “normale” a “disabile” basta un banale incidente d'auto, a volte provocato da altri...

Purtroppo un esempio di questa indifferenza l'abbiamo avuto proprio dalla scarsissima partecipazione di colleghi a questa assemblea.

E chi non ha partecipato ha perso la bella occasione di incontrare Francesca, un esempio singolare di come si possa superare il dolore e la disperazione per una vita interrotta, ricercando ed elaborando dentro di sé forme diverse di vitalità, nel suo caso la poesia e la pittura.

Francesca, nella sua disgrazia, ha avuto la fortuna di avere un grande sostegno dai suoi genitori, che oltre a donarle tutto il loro amore, hanno potuto ristrutturare la loro casa in funzione degli spostamenti di una sedia a rotelle: ascensore interno, porte automatiche e allargate ecc., accorgimenti molto costosi che non tutti potrebbero permettersi, ma non è bastato, perché quando Francesca esce di casa si trova a dover affrontare l'indifferenza della gente e non solo. Nel nostro paese il problema dei disabili si è affrontato a livello quasi esclusivamente

filologico, coniato quei ridicoli termini del tipo “diversamente abile”, “non deambulante” ecc. ma sul piano pratico, le cosiddette “barriere architettoniche” sono ancora diffusissime anche negli edifici pubblici, per non parlare di treni, autobus ecc. Un capitolo a parte meritano i marciapiedi, spesso occupati dai cassonetti dei rifiuti e con gli scivoli regolarmente bloccati dalle auto parcheggiate, nel totale disinteresse dei vigili urbani. A questo proposito non si può fare a meno di rimarcare che anche gli scivoli intorno al perimetro della nostra Società sono sempre occupati dalle auto di colleghi che invitiamo a superare la loro indifferenza verso i problemi dei disabili.

Oltre all'incontro con Francesca l'Assemblea è servita per informare sulla situazione della copertura LTC che in Cattolica esiste già, sia pure ancora priva di un regolamento operativo che è allo studio, come pure è ancora in fase di studio la LTC prevista dal contratto nazionale. Inoltre, promossa dai Sindacati dei Pensionati di Cgil, Cisl e Uil, è stata presentata una proposta di legge di iniziativa popolare per l'attuazione di un piano per interventi integrati sulla non autosufficienza finanziato da un fondo nazionale, come già avviene in altri paesi europei.

Francesca ci ha portato un libro che propone le sue poesie e la riproduzione di alcuni suoi acquerelli. Se qualcuno fosse interessato lo possiamo procurare al costo di otto euro.

Per ulteriori informazioni:

Fase 3

Associazione Traumi Cranici Verona Onlus

Via Fontana del Ferro18 - 37129 Verona

Tel.045 592251 - fax 045 594945

mail: associazione@fase3.verona.it

www.fase3.verona.it

Un ringraziamento va al Direttore Generale dott. Ezio Paolo Reggia che, su richiesta delle OO.SS. aziendali, ha messo a disposizione l'auditorium Giulio Bisoffi per lo svolgimento dell'iniziativa.