



SEMPLICITA'

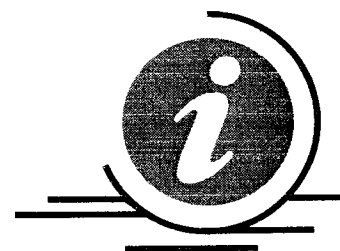
Leggiamo l'ultimo editoriale di "Crescere insieme" in cui il Dr. Ezio Paolo Reggia cita il Dr. Edward De Bono, medico e psicologo, da molti ritenuto la maggiore autorità internazionale nel campo della creatività e dell'insegnamento delle tecniche di pensiero.

Il tema trattato è la semplicità. La semplicità come filosofia, come valore aggiunto, come scelta aziendale. Il tema è certamente avvincente, chi non si sentirebbe di cimentarsi con una sfida così importante ed impegnativa, che ha come fine ultimo il risparmio di tempo, denaro ed energie?

È certamente un passaggio epocale, come la nascita dell'elettronica; chi fra noi non ricorda le prime radio a transistor (tradotto in transistori), che miniaturizzavano i pesanti apparecchi a valvole, ingordi tra l'altro di energia. Da quel momento si apriva una strada sempre più veloce e sempre più in discesa che spalancava le porte all'elettronica di massa, le calcolatrici, i computers, i telefoni cellulari, le fotocamere digitali, ... ed entrava pesantemente nella nostra vita, modificandola.

Anche per la nostra azienda è giunto quindi il momento di affrontare questo importante passaggio dal complicato al semplice. De Bono sostiene che probabilmente sono le persone che quotidianamente utilizzano una certa procedura, o sono "immersi" in un determinato processo, ad essere meglio in grado di sviluppare utili semplificazioni. Certamente ha ragione. E il Direttore Generale, che è stato recentemente impegnato in incontri diretti con le risorse della DSI, ha colto questa importante opportunità.

Anche noi condividiamo questo approccio ai problemi. Infatti già dal 1995, il punto XX del C.I.A.-INCONTRI INFORMATIVI affermava: "Lo scopo di questi incontri è quello di realizzare una occasione di dialogo costruttivo tra i componenti (Dirigenti, Funzionari, Impiegati) le varie strutture organizzative; (Direzioni, Divisioni, Unità, Servizi) consentendo ad ogni collaboratore aziendale una personale ed attiva partecipazione alla vita aziendale e la possibilità di proporre concreti miglioramenti a procedure, metodi di lavoro ed indirizzi del settore.



L'iniziativa degli incontri potrà essere presa dai responsabili o dai collaboratori delle strutture. La periodicità dovrà essere quadrimestrale o semestrale e la durata complessiva non superiore a 8 ore annue....".

Alla luce di quanto sopra e per cogliere la proposta del Direttore Generale, INVITIAMO tutte le componenti organizzative aziendali a voler utilizzare questo importante istituto contrattuale per contribuire alla crescita ed alla semplificazione dei processi aziendali.

COME SI ENTRA IN AZIENDA

Ovvero storie di vita aziendale

Ci raccontano i colleghi più anziani che una volta, per essere assunti in azienda, era necessaria la lettera di presentazione del parroco.

Erano periodi diversi, altri ritmi, altre metodologie, altri know-how. Ci si basava molto sui rapporti umani, sul concetto del buon senso del padre di famiglia; le figure di riferimento della società (italiana) post bellica (il maresciallo dei carabinieri, il farmacista, il parroco) rispondevano pienamente alle necessità di selezione del personale delle allora risorgenti aziende, fra cui anche la nostra.

Da quei tempi, che sembrano uscire dalle pagine del libro Cuore, anche la nostra azienda ha fatto moltissima strada.

Le accresciute necessità e professionalità hanno quindi richiesto metodi di selezione del personale più "scientifici", realizzando una vera e propria "FILIERA" dell'assunzione.

Oggi per entrare in azienda non serve più alcuna raccomandazione; il candidato che risponde ad un annuncio pubblicato sulla stampa nazionale, viene:

- contattato da una società specializzata in selezione del personale, che lo valuta con criteri oggettivi, superati i quali
- incontra finalmente personale dell'azienda per un colloquio psico-attitudinale, conclusosi positivamente il quale, l'aspirante dipendente
- viene inviato per un periodo di prova presso l'ufficio che ne ha fatto richiesta.

È quindi nell'ufficio che il candidato collega incontra, o dovrebbe incontrare, il preposto dell'azienda che lo affianca, istruendolo, aiutandolo ed anche

correggendolo affinché al termine del periodo di prova Egli, superate tutte le selezioni, possa infine essere confermato ed integrato, a tempo indeterminato, nella struttura produttiva aziendale.

La realizzazione di tale organizzazione è impegnativa ed onerosa per l'azienda, ma tale spesa viene certamente sostenuta considerando il fatto che l'investimento in risorse umane darà ricadute maggiori all'azienda.

Recentemente è avvenuto che un candidato, superate tutte le prove ed approdato finalmente al tanto agognato periodo di prova, alla fine di questo non sia stato confermato dal preposto che aveva la responsabilità di seguirlo, istruirlo e formarlo.

Richiesto su quali mancanze o lacune il preposto aziendale lo avesse inutilmente ripreso (pensavamo noi che, visto l'esito infausto della prova, il candidato non avesse recepito importanti suggerimenti impartitigli), il collega non confermato ha riferito che nei tre mesi di "prova" non era mai stato né ripreso, né corretto, nonostante avesse trascorso tale periodo a stretto contatto con il preposto funzionario.

Non è chiaro questo atteggiamento aziendale che, dopo cotanto dispendio di energie e di risorse, "vanifica", a nostro avviso, l'inserimento di una nuova risorsa con un atteggiamento di disinteresse, superficialità e trascuratezza.

Ci dicono che questo fenomeno, negli ultimi anni, si sia manifestato quasi esclusivamente presso una Divisione coinvolgendo almeno 5 persone.

Non ne comprendiamo i criteri e la logica.

I RACCONTI DEL MANDARINO

Nel periodo della dinastia Ming visse un grande feudatario che possedeva molte terre, nel Nord-Est della Manciuria. Durante la sua vita aveva acquisito molti dei territori vicini al suo feudo combattendo duramente, ma giunto ad una certa età decise che era tempo di godersi in pace la vecchiaia, ritirandosi nelle sue campagne e cominciò a pensare alla successione.

Il feudatario aveva due figlie, Kolieca e Malales, ed entrambe aspiravano a sostituire il padre alla guida del feudo. Le due sorelle avevano alle spalle una storia molto diversa, Kolieca era cresciuta a Tymangorod, una città ai confini occidentali del feudo, e solo in età adulta era rientrata a palazzo; Malales invece era stata allevata a corte ed aveva appreso l'arte e i segreti del potere, partendo dagli incarichi più umili che le venivano affidati dal padre.

Inizialmente il padre aveva diviso le competenze delle due principesse, affidando a Kolieca l'amministrazione del regno, la riscossione dei tributi e tutti gli aspetti economici, ed a Malales l'organizzazione dell'esercito,

il controllo dei vassalli e tutti i problemi di relazione con i feudatari vicini. Le due principesse pensavano di avere un forte potere, ma in realtà, il feudatario, che non si fidava di nessuna delle due, le teneva sotto stretto controllo mediante una rete d'informatori sparsi in tutto il regno.

Nel frattempo, in attesa che il padre lasciasse il potere, le due sorelle si facevano una guerra senza esclusione di colpi. Delle due, era più avvantaggiata Malales, che essendo cresciuta nella capitale aveva avuto modo di tessere molte alleanze, la più importante delle quali era sicuramente quella con la potente casta sacerdotale, in particolare con una setta denominata Delobogova che aveva adepti in tutti i principali centri di potere. Kolieca dal canto suo cercava di mettere i bastoni tra le ruote alla sorella controllando le spese ed i risultati economici delle sue campagne militari.

La lotta procedeva senza esclusioni di colpi. Un giorno Malales, accampando motivi di sicurezza, fece cacciare via tutti i mercenari al servizio di Kolieca che si trovò

improvvisamente senza un valido ausilio per i suoi lavori, che rimasero indietro, provocando le rampogne del feudatario.

Per tutta risposta Kolieca indagò sui traffici della sorella e scoprì un giochetto con cui Malales sottraeva denaro al Padre. In pratica, la furba principessa, che aveva il controllo dell'arsenale, un sinistro edificio in cui si fabbricavano le armi per l'esercito, possedeva, sotto falso nome, una grande officina, dove squadre di fabbri avevano il compito di sistemare le armi che uscivano mal fatte dall'arsenale. Naturalmente nessuno controllava la qualità dei lavori dell'arsenale, così c'erano sempre tante armi da riparare e la principessa si arricchiva.

Il guaio era che le due principesse, nel cercare di farsi danni a vicenda, non solo non esitavano a danneggiare le persone a loro sottoposte, ma indebolivano il feudo, rendendolo più vulnerabile agli attacchi dei regni vicini. Il Feudatario si rendeva conto di questa situazione, ma stava a guardare senza intervenire per capire quale delle due figlie fosse più abile e quindi degna di sostituirlo.

Un giorno però Malales fece un errore. Per dimostrare il suo potere, fece chiamare il pittore di corte e dipingere le proprie insegne sulle armature indossate dai suoi fedelissimi, così che tutti potessero vedere che aveva accolti in tutti i centri di potere.

La cosa non piacque al Feudatario che la ritenne un segno d'intimidazione nei suoi confronti, e soprattutto

si rese conto di quanto grave fosse la lotta per il potere tra le due fazioni, con i conseguenti danni per la prosperità del feudo e la tranquillità del popolo.

A questo punto vengono proposti due diversi finali della storia; a voi scegliere quello preferito:

1° FINALE.

Il Feudatario fece convocare Malales e le conferì un alto incarico, ma da svolgere nella città di Tymangorod, all'estremità occidentale del Feudo.

In breve tempo la serenità tornò nella capitale, ed il Feudatario mantenne il potere ancora per molti anni...

2° FINALE.

Il Feudatario decise di cacciare via Malales che, delle due sorelle, era certamente la meno preparata per dirigere il regno, ma fece l'errore di parlarne con un suo consigliere che era molto vicino alla setta Delobogova. La setta intervenne con tutto il peso del suo potere, e per prima cosa, per isolare la sorella Kolieca fece trasferire alla guarnigione di Tymangorod un suo fedelissimo scudiero. Poi attesero la fine dell'anno lunare, con il quale si verificavano le ricchezze del Feudo ed anche Kolieca venne rispedita nella città dov'era cresciuta.

Fù così che Malales, liberata dalla presenza della rivale, aumentò ulteriormente il suo potere, e, con l'appoggio della casta sacerdotale, spodestò il Feudatario.

CHI L'HA VISTO? ...E' SCOMPARSO IL SALUTO!

ALZARE GLI OCCHI, NON E' UN SALUTO (Proverbio Hutu - Rwanda)

Una leggenda metropolitana narra che un nuovo assunto, incontrato nei bagni da un "antico", alla richiesta del perché non avesse risposto al suo saluto si giustificò dicendo che al momento dell'assunzione gli era stato consigliato di... non dare confidenza agli sconosciuti....!

Sicuramente si tratta di una leggenda metropolitana.

Resta il fatto però che il saluto è praticamente scomparso dai nostri bagni, ma anche dai corridoi e dalle scale. Stenta a manifestarsi anche negli uffici, oppure viene rivolto esclusivamente alla persona cui si deve chiedere qualcosa, gli altri non interessano. Forse qui sta la chiave di lettura del fenomeno. Nel crescente individualismo, che sta imbarbando i rapporti sociali; il saluto si usa solo se ha un ritorno utilitaristico immediato, altrimenti non serve. E' un po' come l'uso delle frecce direzionali per gli automobilisti. Avete notato che non le usa quasi più nessuno? Tanto, servono solo a quelli dietro.

Il vocabolario definisce il saluto... "Gesto o espressione, anche formale, di familiarità di cortesia o di deferenza, nell'occasione dell'incontro o del commiato". Naturalmente non si salutano tutti quelli che s' incontrano per strada, ma è tradizione consolidata salutare chiunque quando ci si incontra in ambienti dove la presenza umana è scarsa, come sui sentieri di montagna, nel deserto, o in mezzo al mare. Non ci si conosce, ma si condivide un'esperienza, una passione o una situazione di pericolo; salutarsi è un modo per affermare reciprocamente che si hanno delle affinità in comune. Lo stesso principio vale quando s' incontrano delle persone sulle scale del condominio, nella sala d'aspetto del medico o, a maggior ragione, dovrebbe valere nei corridoi dell'Azienda dove si lavora e dove la gente che si incontra ha, direttamente o indirettamente, degli interessi in comune.

Dai grugniti degli ominidi, agli inchini ed ai salamelecchi delle corti orientali, gli uomini hanno, da sempre, sentito la necessità di riconoscersi reciproca dignità, salutandosi. I cavalieri medievali, prima di iniziare un duello per cercare di scannarsi a vicenda, si salutavano. Anche molti animali, quando s'incontrano, esibiscono un loro cerimoniale di saluto.

La lingua italiana ha una vasta gamma di termini usati per salutare, dal più formale "Buon giorno" al confidenziale "Ciao" che viene usato anche da molti stranieri. Forse non tutti conoscono la curiosa origine di questa parola, apparentemente priva di significato. Si tratta della contrazione del saluto in uso nella Serenissima Repubblica di

Venezia "Schiavo vostro", abbreviato in "Schiavo" e reso in dialetto come "S'ciao", da cui l'odierno "Ciao". Girando il mondo si scoprono però dei saluti molto più pregnanti e che meglio rendono l'idea dell'importanza che ha, porgere o rispondere al saluto. Ad esempio in Nepal si usa dire "Namastè" (Saluto la divinità che è in te); in molti paesi arabi "Salaam Eleikum" (La Pace sia con te), equivalente del Shalom ebraico; i Curdi dicono Har baje (Possa tu vivere per sempre), i nostri vicini austriaci spesso usano dire Gruss-Got, ecc.

Tornando alla nostra Azienda, vale forse la pena di fare una breve riflessione sulla scomparsa del saluto per tentare di reintrodurlo nei rapporti personali.

Osserviamo ad esempio il comportamento di molti personaggi, dipendenti e non, che si aggirano nei corridoi. Rigorosamente vestiti con tristi abiti grigio-fumo, camminano con lo sguardo teso in avanti, puntato verso l'alto di circa 22°, senza vedere né, ovviamente, salutare le persone che incrociano. E' evidente che hanno una missione da compiere. E noi, umili impiegati, incrociati nei corridoi, non abbiamo parte in questa missione, e quindi è inutile salutarci. A meno che l'uomo in grigio abbia bisogno di qualche cosa. Allora vi guarderà, sfoggiando il suo miglior sorriso pre-confezionato, e vi chiederà quello che gli serve. Dopo, forse, vi dirà grazie e vi saluterà. E noi, condizionati dalla nostra obsoleta educazione, che c'impone di salutare la gente nei corridoi e di essere gentili, ci faremo in quattro per aiutare l'uomo in grigio. Personalmente mi sono stancato di questa gente che vede gli altri solo quando gli servono, perciò ho deciso che continuerò a salutare chi risponde al saluto, e di ignorare gli altri.

Nel numero di giugno 2002 di "Crescere", la rubrica "Schegge" riportava un curioso ordine di servizio datato 23 agosto 1939 a firma del Direttore Generale Casati, che imponeva l'uso del "Voi" nei rapporti interpersonali e nelle lettere, secondo il nuovo stile fascista. Adesso la cosa ci sembra molto ridicola, ma allora sicuramente sarà stata presa sul serio.

Si potrebbe quindi pensare di reintrodurre il saluto nella nostra Azienda mediante una circolare della Direzione Generale.

Sicuramente chi ora non saluta, riprenderebbe a farlo, ma per evitare che tra sessant'anni qualcuno rida di noi, è meglio che l'ordine di servizio non venga archiviato...

NOTIZIE IN BREVE

CONTRATTO INTEGRATIVO - PER CHI NON LO SAPESSO RICORDIAMO CHE IL 31 DICEMBRE 2003 E' SCADUTO IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE. STIAMO GIÀ LAVORANDO PER PORTARE MIGLIORAMENTI AL NUOVO CONTRATTO CHE AVRÀ UNA DURATA DI QUATTRO ANNI.

CONTRATTO NAZIONALE - NUOVE REGOLE SULLE ASSENZE PER MALATTIA - Con l'entrata in vigore del nuovo Contratto Nazionale si può restare a casa per malattia, senza presentare il certificato medico, per soli due giorni lavorativi, anziché tre come prevedeva il vecchio contratto. Questa la variazione più significativa; inoltre è stata introdotta la richiesta di **autocertificazione** per le assenze, anche di un solo giorno di malattia, in giornata immediatamente precedente o successiva a **giornata non lavorativa**.

Rimane invariato l'obbligo di presentare il certificato medico anche nel caso di **una** o più giornate di malattia precedente o seguente una o più giornate di ferie.

Per ulteriore chiarezza facciamo alcuni esempi:

- malattia martedì e mercoledì con rientro giovedì: **NON SERVE IL CERTIFICATO**
- malattia martedì, mercoledì e giovedì con rientro venerdì: **SERVE IL CERTIFICATO, DA PRESENTARE IN AZIENDA ENTRO GIOVEDÌ**
- malattia venerdì o lunedì: **AUTOCERTIFICAZIONE**
- malattia martedì - ferie mercoledì **SERVE IL CERTIFICATO MEDICO**
- ferie giovedì - malattia venerdì **SERVE IL CERTIFICATO MEDICO**
- Rimangono invariati tutti gli obblighi relativi alle visite di controllo e alle fasce orarie.

RIMBORSO SPESE SANITARIE

Il vigente contratto integrativo aziendale, alla pagina 63 - riga 9 e segg., stabilisce che le buste contenenti le fatture di spese relative all'anno di riferimento, vanno presentate **entro e non oltre** il 31 gennaio dell'anno successivo. Un mese di tempo è stato ritenuto più che sufficiente per far arrivare per posta le fatture dei colleghi esterni; fatture, si badi bene che devono portare la data del 31.12. dell'anno appena trascorso. Il termine di un mese oltre la scadenza, ci pare più che sufficiente anche nel caso che la fattura non venga consegnata al momento del pagamento.

Alcuni colleghi hanno presentato richieste di rimborso per l'anno 2003 alla fine di Febbraio. Sappiano questi signori che i propri comodi danneggiano gli altri colleghi che per ragioni operative si troveranno ad avere i loro rimborsi ritardati di un mese. Non solo, il ritardo nella quantificazione dei rimborsi per l'anno precedente, impedisce la rapida applicazione della "formula di adeguamento", indispensabile per stabilire il massimale dell'anno successivo.

L'ufficio risorse umane deciderà se rimborsare o meno le spese arrivate fuori tempo massimo; in ogni caso per l'anno prossimo chiederemo che venga fatta un'ultima spedizione di buste il giorno 2 febbraio con l'avviso ad Europ Assistance che quelle saranno le ultime spese rimborsabili per l'anno precedente.