

L'organizzazione FIDAL: modelli organizzativi, flussi decisionali, informativi e di gestione. Aspetti organizzativi centrali e periferici

Alessandro Castelli

C.R. Lombardia

Coordinatore del terzo gruppo di lavoro

L'organizzazione FIDAL si basa su strutture centrali e periferiche statutarie e quindi in parte vincolanti per lo sviluppo di un modello organizzativo.

Pur in presenza di questo dato e quindi di questi vincoli, bisogna tentare di sviluppare un modello organizzativo di impresa.

Quindi, la prima indicazione che il gruppo ha analizzato è quella di tentare di avere un modello organizzativo d'impresa, anche accettandone la rigidità di ruoli, di compiti, di responsabilità, propria di tale modello.

E qui una riflessione che abbiamo fatto è quella che un'impresa non è certo un esempio di democrazia, l'impresa tenta di essere un modello di efficienza. Noi abbiamo però la fortuna che gli strumenti di democrazia li otteniamo tramite le assemblee di quadriennio e le assemblee di controllo di biennio.

E quindi potremmo in fondo preoccuparci non più di tanto che nella gestione non siano rispettati tutti i momenti di democrazia, perché sono comunque rispettati nelle verifiche biennali e quadriennali.

Nell'attuale organizzazione il gruppo di lavoro ha constatato questo senza avere la presunzione di aver esaminato tutto, di aver identificato con chiarezza i problemi.

1. Una non chiara identificazione dei ruoli e compiti dei vari organismi, sia a livello politico che gestionale operativo. È emersa una necessità di andare a ridenunciare e meglio puntualizzare questi compiti.

2. Una non completa conoscenza delle risorse economiche e umane; e qui occorre una riflessione anche a livello regionale. In effetti, non credo che tutti i Comitati Regionali, e noi per primi in Lombardia, abbiamo con chiarezza presenti le risorse umane di cui disporre territorialmente.

3. Una non completa conoscenza ed una insufficienza di norme e di corrette comunicazioni tra organismo centrale e organismi periferici. E questo è un dato che emerge più volte da questi nostri incontri. In effetti, constatiamo sempre che le comunicazioni non sono mai sufficienti. Questo credo che sia un dato costante.

4. Un'insufficienza di strumenti informativi. Qui forse il dato viene poi corretto dalle riflessioni che abbiamo fatto, nel senso che gli strumenti a volte li abbiamo, ma ancora non li utilizziamo, forse perché non sappiamo usarli, forse perché mancano i programmi omogenei per poterli utilizzare al meglio. Una constatazione è che vi sono diverse velocità nel recepimento del decentramento, che è condizionato anche dalle potenzialità delle singole realtà locali. Questa deve essere una consapevolezza di tutti.

Cioè, una politica di decentramento, che è partita in maniera uniforme su tutto il territorio, ha avuto poi delle velocità di recepimento diverse.

Certo, la constatazione che viene dalla periferia è che molte volte questo decentramento non è stato possibile recepirlo per intero, perché mancava una potenzialità, una risorsa umana o di strumento per poterlo concretamente utilizzare.

Quindi, viene ancora sottolineata l'assoluta necessità di migliorare la comunicazione attraverso l'informatizzazione.

La Federazione deve insistere sulla informatizzazione, aiutando a rendere omogenei sia gli interventi che i prodotti.

Il modello organizzativo di impresa, che si accetta di avere come riferimento, deve però trovare una prima applicazione nella struttura centrale, anche perché la struttura centrale è quella che si avvale di personale dipendente.

Dunque, introdurre dei metodi di gestione nella politica di decentramento, che siano indirizzati a valorizzare le opportunità e le utilità anche verso forme di autonomia, instaurando altresì un controllo che sia di metodo e costruttivo da parte dell'organismo centrale.

Nel nostro gruppo di lavoro abbiamo in fondo constatato che al di là del controllo burocratico e dovuto per legge, alle volte un controllo dal centro può essere anche un momento di stimolo per migliorare, per affinare metodi con cui si sta lavorando nel Comitato Regionale e poi successivamente nei Comitati Provinciali: quindi, ben venga questa operazione di controllo da parte del centro.

Ecco, l'altra constatazione, direi quasi confessione da parte del nostro gruppo di lavoro: questa richiesta di maggiore efficienza del centro nasce anche dalla confessione che in fondo in periferia, avendo prevalentemente in certi casi delle risorse umane volontarie, i tempi di recepimento e quindi di risposta, sono più lenti.

Quindi, il centro, quando programma le sue azioni con i suoi tempi, deve anche ricordarsi e tener presente questo dato di risposta in periferia, che non sempre è in tempo reale.

Un'altra necessità emersa è quella di introdurre nei Comitati Regionali una figura professionale per il compito di segretario operativo, al fine di garantire una continuità nella gestione del Comitato stesso. A livello dei Comitati Regionali il lavoro è obiettivamente diventato oneroso, e la figura del segretario consigliere regge sempre meno, anche perché è legata alle scadenze elettorali, con tutti i limiti e le precarietà relativi.

Altra riflessione è quella di pensare alla funzione dei Comitati Provinciali, che hanno una valenza anche politica dovendo sussistere in funzione di una concreta realtà locale. In alternativa, ci si può strutturare con degli uffici provinciali di Comitato regionale. Questa è un'affermazione forte, se volete provocatoria. Però, la constatazione è questa. Se i Comitati Provinciali sono nati, come credo, perché dovevano servire allo sviluppo dell'attività locale, e se dopo anni si constata che in certe aree questo sviluppo non c'è stato, bisogna fare al riguardo un'analisi corretta.

È utile dal punto di vista operativo un ufficio provinciale che si limiti alle operazioni di tesseramento, e di collegamento con le Società, ma è inutile avere un ruolo politico solo teorico, quando sappiamo che in realtà non è operativo e quindi inopportuno, se non addirittura dannoso.

Sempre per avere una migliore efficienza nel Comitato Regionale, avendo già individuato l'ipotesi di un segretario operativo, occorre anche ribadire che i dipendenti in carica al Comitato Regionale hanno una dipendenza funzionale dal presidente del Comitato stesso. Credo che per legge la dipendenza gerarchica sia direttamente con la sede centrale di Roma, ma

la dipendenza funzionale, operativa, è con il presidente di Comitato Regionale.

In coda al nostro gruppo di lavoro è emersa una necessità di come sviluppare delle ipotesi di lavoro su un progetto specifico. Perché non pensare allora che questi gruppi di lavoro abbiano una possibilità di verifica concreta sulle decisioni

assunte, e quindi di avere l'opportunità di applicare tale metodologia di lavoro, accertando che, quanto ipotizzato, venga attuato da qui ad un certo periodo, in tre mesi, in sei mesi?

È uno di quei criteri di metodologia di lavoro che nelle imprese è utilizzato in maniera massiccia e costante.

