



Fig. 256. - Posizione delle tolleranze ISO di un foro e di un albero di qualità e dimensione nominale generiche.

Mario Speluzzi, Mario Tessorotto - Disegno di macchine Terza edizione - HOEPLI 1987, p. 148

PMI - TOLLERANZE nelle organizzazioni

Chi ha un po' di dimestichezza con la meccanica avrà riconosciuto il diagramma delle tolleranze tra Alberi e Fori per la creazione di Accoppiamenti Mobili, Incerti o Stabili. Prendo spunto da questo schema per fare alcune riflessioni su come le **Tolleranze** all'interno delle organizzazioni molto spesso non vengano considerate.

L'immagine che molti hanno quando pensano ad un **Organizzazione**, ad un'azienda, è quella di un **puzzle** dove tutti i pezzi che la compongono sono differenti, ma se messi in modo corretto vicino a quello giusto si incastrano alla perfezione. Se questa visione fosse corretta, l'attività da fare sarebbe quella di ricerca e coordinamento, trovare il pezzo giusto e metterlo nella giusta posizione. Purtroppo nella realtà le cose sono molto più complesse.

Torniamo **alle tolleranze** e vediamo come all'interno delle organizzazioni, come nel mondo della meccanica, ci siano **relazioni-accoppiamenti** che possono essere:

- **Mobili**, sono quel tipo di condizioni lavorative dove non esistono relazioni tra le persone, dove c'è spersonalizzazione, dove le persone sono considerate solo dei numeri;
- **Incerti**, sono quel tipo di condizioni lavorative dove la conflittualità interna è molto forte, dove non si riesce a fare un lavoro di squadra, dove le relazioni interpersonali sono sempre finalizzate ad un secondo fine;

- **Stabili**, sono quel tipo di condizioni lavorative dove le persone si aiutano vicendevolmente, dove c'è una volontà costruttiva da parte di tutti i componenti, dove c'è un buon clima aziendale.

Quando si progetta un' **Organizzazione**, un **Processo**, una **Procedura**, si definiscono degli **Spazi** e dei **Confini** rigidi avendo in mente un modello simile ad un puzzle, o ad un sistema di ingranaggi. Quando poi i vari **Ruoli** vengono ricoperti dalle persone si scopre spesso che le cose non funzionano come era stato progettato.

Troppe volte le organizzazioni sono pensate per essere funzionali a loro stesse e si chiede agli **ESSERI UMANI** che le devono fare funzionare di adattarsi a spazi e condizioni di lavoro che non gli sono congeniali.

Occorre avere la capacità di **rovesciare il paradigma**. Bisogna mettere **L'UOMO** nuovamente al centro del nostro **sistema socio-produttivo**.

Da qualche anno ci stanno raccontando che siamo all'interno della **IV° Rivoluzione Industriale** o **Industria 4.0**, ma la maggior parte delle aziende ha ancora una struttura produttiva molto più simile a quelle della **II° Rivoluzione Industriale**, o quando va bene della **III° Rivoluzione Industriale**.

La sfida dei prossimi anni sarà quella di riconvertire le nostre strutture produttive in modo coerente con il contesto globalizzato all'interno del quale ci muoviamo. Dovremo tener conto della grande versatilità che i sistemi cibernetici ci permettono, ma non dovremo mai dimenticarci di considerare **LE TOLLERANZE** necessarie perché queste nuove organizzazioni siano funzionali **AGLI ESSERI UMANI** che le devono far funzionare.

◆ Se desiderate mettervi in contatto con me, per chiarimenti od approfondimenti, eccovi i miei riferimenti:

✉ info@studiosardelli.it

☎ + 39-335-5328248

Grazie per avere letto il mio articolo, a presto.

Cordialmente,

Gianluca Sardelli

Tag: Consulenza Aziendale; Project Management; Team Building.

Pubblicato su PULSE di LinkedIn il 09-07-2017 - DOMENICA