

# PROPOSTA DI RINNOVO DEL SETTORE DELLE RIPRESE ESTERNE

## ***OBIETTIVI e FILOSOFIA***

Un diffuso e generalizzato malessere è avvertito da tutti i settori legati alla produzione. E' comprovato da un limitato interesse dei lavoratori per i risultati produttivi, per l'innovazione e da relazioni industriali insufficienti o conflittuali. Constatiamo che esso non prescinde dall'organizzazione del lavoro, da una retribuzione che è poco in funzione dei risultati, da un limitato investimento nella formazione professionale, da una decisa separazione tra concezione ed esecuzione. Ci proponiamo di invertire la tendenza, di conseguire una costruttiva partecipazione degli addetti ad ogni momento della produzione. Auspichiamo una partecipazione che aumenti la competitività interna liberandola, ove possibile, da tutti i legami d'ordine burocratico che la ostacolano. Vorremmo conseguire un'organizzazione del lavoro che fosse tale da favorire un incremento delle "motivazioni" al fine di restituire agli addetti, a tutti i livelli, la convinzione di essere importanti collaboratori del prodotto finito, sia esso informazione, cultura, spettacolo. Al settore Riprese Esterne Leggere, già strutturato in maniera fortemente competitiva, occorre solo restituire certezze. Serve la certezza d'essere preferiti all'appalto nell'assegnazione dei lavori, insieme alla certezza di poter avere l'ausilio di valide professionalità complementari e d'idonee apparecchiature. Una troupe delle REL è costituita ormai solo da un regista, un operatore ed uno o due specializzati di ripresa. La scomparsa o la cronica mancanza d'altre caratteristiche professionalità ci fa suggerire di verificare la possibilità di una limitata riconversione di personale. Nello specifico Riprese Esterne Pesanti è necessario ricostruire nell'ambito delle squadre lo "spirito di gruppo". Diverse sono le professionalità che concorrono alla confezione del prodotto: "Trasmissione". Sarebbe necessaria una sentita partecipazione allo scopo del gruppo, così come avviene per tutte le squadre, ma questa partecipazione spesso manca perché non riesce a convivere con l'ambiente, con i controlli ed i vincoli burocratici sopportati. Mancano dei "Circoli di qualità", un'adeguata politica di relazioni interne o di marketing del personale ed incentivazioni. Il risultato da raggiungere, a livello emozionale, è quello per cui ci si dovrà individualmente riconoscere nella squadra e nell'unità di produzione in misura molto maggiore di quanto oggi accada.

## ***CITAZIONI***

Il gap tra le nuove esigenze e le vecchie regole organizzative, si sconta in termini di demotivazione dando vita ad un circolo vizioso: più l'azienda ha bisogno di creatività diffusa per rispondere con pronta flessibilità ai valori emergenti dal sistema sociale, più deve disporre di personale motivato. Ma più l'azienda resta legata ai vecchi metodi organizzativi basati sul controllo, più

provoca effetti demotivanti nei propri dipendenti. " Domenico De Masi" Ordinario Sociologia del lavoro "La Sapienza" Roma

- La risposta più efficace ai cambiamenti nell'impresa sta nel distogliere il middle management, assunto per avere la certezza che le istruzioni vengano eseguite, dal ruolo di amministratore e trasformarlo in leader e facilitatore del personale della front-line che serve i clienti ed il mercato. "Tom Peters" dall'introduzione a "La piramide Rovesciata" di J. Carlzon Milano 1985
- L'attenzione del management si sposterà quindi verso la valorizzazione delle persone, perché il primo fattore critico di successo per le aziende degli anni 90 sarà la gestione delle risorse umane; questo il vero elemento di distinzione tra imprese eccellenti e imprese con forte svantaggio competitivo. "Il management italiano e le sfide degli anni 90" di "R. Caruso" ediz. Olivares (Mi)
- ".....per poter dare corpo ad una nuova logica è necessario che essa si traduca in nuovi rapporti umani, all'interno di un sistema di organizzazioni che obbedisce ad altri principi. Tra questi assume un rilievo particolare per i temi che stiamo trattando quello dell'autonomia". "Se deve essere lo spirito dell'operatore a rispondere al problema, è necessario che quest'operatore abbia la libertà e la responsabilità di agire. "L'impresa in ascolto" di "M. Crozier" ediz. Il Sole 24 Ore Milano 1990.
- E' proprio una buona gestione della risorsa umana.....il fattore concorrenziale tipico che consente alle imprese di conseguire un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo. "Relazioni industriali ed iniziativa manageriale" R.C.D. Nacamulli.
- I valori emergenti sono quelli che ruotano intorno al mondo delle idee prodotte dalla risorsa umana, che per questo assume una centralità sia sul piano sociale che su quello organizzativo. "Achille Ardigò" ordinario di Sociologia dell'Università di Bologna
- La qualità totale rappresenta un approccio più globale e diffuso che investe l'organizzazione quotidiana del lavoro e coinvolge tutti i membri del "sistema impresa", sulla base di una assunzione di responsabilità forte nei confronti dei risultati aziendali.....si raggiunge non attraverso un più massiccio ricorso a controlli tecnico-burocratici, bensì grazie all'apporto personale di ogni membro del sistema azienda, nella corresponsabilità e nella condivisione di obiettivi comuni. "La flessibilità del lavoro nell'industria milanese" "Dell'Aringa Carlo" Centro Studi [Assolombarda](#) 1990 L'idea di uno scambio meramente economicistico tra prestazione e retribuzione, sembra oggi appartenere più all'archivio delle ideologie che al futuro dei sistemi produttivi avanzati.

"Maurizio Ambrosini" ricercatore di Sociologia presso l'Università Cattolica di Milano.

- Le conquiste sindacali si sono sviluppate essenzialmente sotto forma di regole di protezione, inducendo più "burocratizzazione" che "democratizzazione" nella organizzazione del Lavoro. "Le réenchantement de l'entreprise" di "J. Bunel" in Sociologie du travail. 1986
- **Quanto proponiamo è premessa e fondamento di una sfida organizzativa e produttiva che i lavoratori delle R.E. hanno intenzione di vincere.**

## **GLI STRUMENTI**

S'individua uno dei mezzi per favorire la rinascita dello spirito di gruppo nella riconversione del coordinatore tecnico, da fiduciario dell'Azienda e controllore, a leader dell'unità produttiva. Il coordinatore deve tornare ad essere un membro fisso della squadra e suo fiduciario nei rapporti con l'Azienda. Sarà incaricato della mansione, non solo per anzianità e caratteristiche tecniche, ma anche per le sue capacità organizzative e commerciali e perché riconosciuto tale e leader dalla squadra che coordina. Suo compito e responsabilità principale: quello di costruire un affiatato gruppo di lavoro e quindi di favorire il manifestarsi dei vantaggi tipici di quella "Risorsa Umana" che economisti e sociologi si augurano di vedere sviluppata. Sugeriamo che i coordinatori siano considerati e classificati "Direttori di produzione di secondo livello", come i loro omologhi delle riprese interne e gli attuali direttori di produzione: "Direttori di produzione di primo livello" con una più spiccata vicinanza, rispetto ad oggi, alla concezione del prodotto. Si potrà arrivare a questa posizione da qualunque punto di partenza ma, d'accordo con la dirigenza settoriale, sarà sempre necessario il tacito consenso del gruppo. E' il coordinatore/direttore che riceve e accetta le commesse, determina con il Dirigente Responsabile quando sarà nuovamente disponibile e da questo momento si coordina con la sua squadra come meglio crede. Affida incarichi e determina orari. Contatta e contratta le professionalità esterne alla squadra. Richiede mezzi, apparati e strumenti. Esercita, in qualità di delegato Rai, un potere censorio di controllo qualitativo sui servizi complementari appaltati (tale facoltà si dovrà chiaramente attribuire e conferire a tutto il personale Rai che si trovi a collaborare con appalti). Collabora attivamente con la nuova squadra di cui riferiamo al paragrafo: "Laboratorio R.E.". ( E in un'eventuale seconda fase, al fine di rendere concreto un elemento flessibile di retribuzione collegato ai risultati di gruppo o individuali, entra in gara con l'appalto per i lavori accessori e complementari attraverso un'istituzionalizzata forma di competizione. Decide insieme alla squadra come utilizzare gli eventuali introiti supplementari derivanti da impianto luci, ripresa audio, diffusione sonora, satellite, grafica computerizzata e/o quant'altro sarà possibile). E' realizzabile un impegno di lavoro di questo tipo? Perché no! Rispondiamo. La squadra dovrà all'Azienda il suo prodotto come di consueto, contemporaneamente e gli si dovrà solo permettere di organizzarsi, essa,

autogestendosi per quanto riguarda professionalità complementari e mezzi, e/o collaborando con la nuova squadra (vedi laboratorio R.E.), entrerà in competizione con l'appalto. Dal punto di vista delle garanzie niente di più solido ed il prodotto sarà determinato da nostro personale diversamente motivato. Se si considera l'attuale situazione di confusione circa la ripartizione delle diverse responsabilità sul prodotto finale, niente è più auspicabile di quanto proponiamo. Non tutte le squadre dimostreranno la stessa capacità, ma certo saranno ben motivate a farlo e la certezza del prodotto, così com'è oggi richiesto, rimane invariata.

D'ausilio a quanto in più è chiesto al coordinatore/direttore sarà il mixer insieme ai primi controlli ed al primo operatore. Tutti loro, al top della rispettiva professionalità, dimostrata, e su proposta del coordinatore/direttore meriteranno un inquadramento in "A" tecnica e di poter arrivare al quadro anche in una fase di preordinamento. Altro strumento di incremento motivazionale, peraltro implicito e complementare al primo, consiste nell'abolizione dell'orario settimanale tabellare e quindi di tutti i problemi ed i costi ad esso collegati e dalla sua sostituzione, secondo i criteri in vigore, con un orario stabilito e trasmesso alla squadra dal proprio coordinatore. Il lavoro e la presenza di tutti, secondo le regole contrattuali, sarà determinato unicamente dalla mancata denuncia di irregolarità da parte della squadra e del coordinatore. Far parte di una squadra e interagire costruttivamente con essa dovrà essere considerato motivo di soddisfazione, un traguardo da raggiungere e conservare perché premiante.

Invochiamo la soppressione della verificata tendenza a minimizzare la qualifica richiesta. Il vantaggio economico derivato dalla mancata concessione di una categoria, si sconta ampiamente in termini, altrettanto economici, di demotivazione, se non in vertenze o azioni legali. Tutte le controversie legate all'orario di lavoro ed alla disponibilità si potranno superare con la concessione a tutta la produzione di un 25% in sostituzione dell'attuale 33%, cui aggiungere, così come avviene per i telecineoperatori, un'altra percentuale, da concordare, specificamente riferibile in questo caso alla reperibilità, variabilità ed a quell'indispensabile disponibilità e flessibilità nell'ambito della squadra. Tale percentuale supplementare potrebbe conglobare anche l'indennità riprese esterne, il cui bisogno è sempre più necessario e sentito. Si tornerà a retribuire in via accessoria solo le maggiorazione notturne e festive determinabili unicamente da un rapporto di produzione, il mancato NL e lo spostamento del riposo autorizzabile. L'eventuale premio per il risultato positivo non dovrà essere concesso ad personam, ma alla squadra, che ne userà democraticamente secondo i criteri e le regole che essa autonomamente si darà. (Incremento di democrazia e responsabilità). Proponiamo in sintesi che il coordinatore/direttore sia fisso con la squadra per conseguire, attraverso l'abolizione degli orari, come oggi concepiti, ed un'organizzazione del lavoro ridimensionata a livello di squadra, una sostanziale riduzione della burocrazia e quindi dei costi, suggeriamo di utilizzare il risparmio al fine di promuovere nuovi incrementi

motivazionali. Per consentire il maggior numero d'esperienze possibili immaginiamo la necessità di uno scambio di personale tra le varie squadre, riteniamo che esso possa essere autogestito secondo i principi del buon senso, o suggerito o richiesto dal coordinatore. L'insieme dei coordinatori gestirà le controversie che potranno nascere tra le varie squadre, arbitro delle quali rimarrà il Dirigente Responsabile.

## ***ORGANIGRAMMA E ANALISI DELLE MANSIONI***

Prenderemo in considerazione solo quelle figure per le quali abbiamo altri suggerimenti da proporre.

**Tecnico audio.** La posizione più critica nell'ambito della squadra è oggi quella del tecnico audio, al quale per carenza d'organico e professionalità sono concessi con sempre maggiori difficoltà perfino i dovuti PR. Da tempo, vista la crescente complessità delle riprese, è necessaria la presenza di un secondo audio. Noi suggeriamo che tale presenza in organico diventi stabile perlomeno negli esecutori, e che esso sia destinato privilegiatamente a sostituire il primo nel momento in cui questo dovesse passare ad altri incarichi. Questo secondo tecnico esperto nella ripresa audio potrà operare, d'accordo con il suo coordinatore/direttore, con altre squadre ed anche con le REL allo scopo di maturare esperienze supplementari.

**Operatore di Ripresa.** Riteniamo che il limitato accesso alla figura del direttore della fotografia non garantisca all'operatore un adeguato iter di carriera. Oltre alla citata possibilità verso il coordinamento/direttore di produzione, suggeriamo di ritenere contrattualmente privilegiata rispetto alle altre professionalità, unitamente alla figura del montatore, la facoltà d'accedere alla regia, da considerare come uno sviluppo naturale verso un'area omogenea. Evidenziamo come si vivano, in particolare nelle sedi regionali, momenti di conflittuale ed intensa sperequazione tra operatori soggetti a trattamenti economici diversi, a causa della nota possibilità, per alcuni, di diventare telecineoperatori. Urge la richiesta revisione del trattamento di trasferta anche per compensare, in parte, questa diversità. Riscontriamo inoltre, pur senza saper suggerire una soluzione alternativa, che la separazione in atto provoca una diminuzione delle capacità operative e difficoltà di sostituzione del personale.

**Mixer Video.** L'inserimento del mixer video, insieme ai primi controlli ed al primo operatore, tra le figure che dovranno essere d'ausilio al coordinatore tecnico non è stato un caso. Suggeriamo, infatti, una graduale rivalutazione di questa posizione per soddisfare diverse esigenze: è ipotizzabile una sempre maggiore complessità futura dell'apparato mixer video; una presenza fortemente rivalutata contribuirebbe all'autonomia operativa della squadra; per l'esperienza acquisita diventerebbe l'ultimo controllo, insieme tecnico ed artistico, prima della messa in onda. Si consideri a questo proposito che negli USA esiste analoga figura chiamata : "direttore tecnico".

**Specializzato di ripresa.** (con riferimento alle squadre esterne ed ai ponti mobili). Della nostra ipotizzata squadra o emergenza, o emergenza satellite faranno anche parte stabilmente lo o gli specializzati di ripresa, a volte insieme allo specializzato di studio. Si è dimostrata come non realizzabile la loro intercambiabilità con altri specializzati. La gestione di un moderno gruppo elettrogeno o più di uno, l'impianto da realizzare e gestire, la necessaria capacità di intervenire autonomamente in esterno e quindi di garantire il buon fine della trasmissione, necessitano di una considerazione diversa e impediscono, di fatto, la sperata intercambiabilità. Sugeriamo di costituire con tutti gli specializzati di ripresa delle esterne una figura nuova da denominare ipoteticamente: " Tecnici motoristi " che abbia come apice contrattuale la quarta classe. Questa categoria sarà meritata per la particolare professionalità dimostrata e richiesta dall'autonoma gestione di gruppi ed impianti complessi, relativi a trasmissioni di prima serata e/o di particolare importanza. E' necessaria per evitare inopportune fughe dal settore degli elementi migliori ed in ossequio al superiore principio dell'equità: sarebbe altrimenti perennemente negata loro questa possibilità rispetto ad analoghe figure contrattuali. Con lo scopo di sfruttare al meglio le risorse umane disponibili, sugeriamo inoltre che sia concesso periodicamente a tutto il personale a tempo indeterminato in possesso di un diploma di scuola media superiore, e quindi anche agli specializzati con questo requisito, di partecipare a selezioni interne per professionalità più vicine ai loro titoli. Per evitare poi superflui, fastidiosi e a volte più dispendiosi fatti burocratici, sugeriamo che l'indennità guida mezzi pesanti, oggi loro concessa in funzione di un numero determinato di guide, diventi un'indennità fissa REP (e quindi mezzi pesanti) che prescindano dalle guide effettuate. Sempre con il fine di limitare la burocrazia auspichiamo che in ambito R.E il rimborso del bollo per la patente sia automatico per tutti gli abilitati, perché a tutti occasionalmente può essere richiesta la guida. Chiediamo altresì la soppressione dei rimborsi in uso per le guide urbane ed extraurbane e la loro sostituzione con un'indennità ad esclusivo vantaggio di quegli specializzati di ripresa (REL e TG), che sono chiamati alla guida quotidiana dei mezzi leggeri e spesso costretti dalle recenti consuetudini aziendali al pagamento delle contravvenzioni in cui incorrono. Proponiamo in sintesi: la totale soppressione dei fatti burocratici, attraverso la concessione di un'indennità percentuale per tutti gli attuali specializzati delle Rep con patente "C". Di un'altra indennità guida, percentuale, per tutti gli specializzati REL o TG abilitati, perché limitatamente al periodo di permanenza nel settore, vanno considerate: "Guide abituali". Il rimborso del costo del bollo patente automatico per tutti gli abilitati. La soppressione dei superflui rimborsi in uso per le guide urbane ed extraurbane di tutto il nostro personale.

**Specializzato di studio.** Questa figura come tutte le altre, soffre a causa di disarmanti confini invalicabili. Oggi nell'ambito di una squadra lo specializzato di studio è fondamentale come un buon sergente per la compagnia. Ne rappresenta la memoria storica per quanto riguarda gli apparati in uso e gli impianti da realizzare. Sugeriamo di aprire loro, per meriti acquisiti, l'accesso alla quarta classe e che sia considerato privilegiato, rispetto ad altre categorie di

lavoratori, il loro eventuale ingresso tra gli ispettori di studio da considerare come uno sviluppo naturale verso un'area omogenea.

**Laboratorio Riprese Esterne.** Così com'è oggi strutturato gli si attribuiscono un insieme di incarichi la cui mole può apparire enorme se comparata ai mezzi ed al personale disponibile.

- 1) Manutenzione di tutti gli apparati video audio e RVM.
- 2) Manutenzione, supervisione ed in alcuni casi gestione di tutti gli impianti fissi: Montecitorio, Quirinale, Fontanella Borghese, stadi e punti di riversamento.
- 3) PAC ed impianti speciali.
- 4) Assistenza tecnica alle unità di montaggio dei vari TG nei grandi eventi e non.
- 5) Serbatoio di personale per tutte le Riprese Esterne.
- 6) Telefonia satellitare.
- 7) Eventuali e varie.

L'evidente squilibrio tra gli impegni da soddisfare e gli strumenti disponibili, è mitigato solo dalla vissuta abituale condizione di precarietà, che determina una grave situazione di disagio. Si consideri inoltre che a nessun membro delle REP occorre un'indagine statistica per affermare che gli addetti a questo laboratorio fanno più produzione di qualunque squadra esterna, affermazione dimostrata peraltro dalle percentuali di missione. Ciononostante (e costituisce altro motivo di malessere) il settore è trattato in maniera diversa dalla produzione, non gli è ancora riconosciuto quel caratteristico, e ci auguriamo superato, 33%. L'insieme degli elementi considerati alimenta negli addetti l'impressione di non essere parte integrante delle Riprese Esterne, e sebbene da noi ritenuta infondata, essa determina a sua volta un pericoloso scollamento tra i settori che necessitano invece di vivere in simbiosi.

Scremate le prestazioni oggi richieste. Considerata la necessità economica, indotta dalla crescente complessità, di affidare alle case costruttrici la manutenzione degli apparati. Valutato peraltro positivamente e convenientemente il fatto che i tanti incarichi hanno indotto e predisposto il personale in questione ad un'elasticità operativa del tutto particolare, suggeriamo la graduale istituzione, secondo le modalità caratteristiche delle REP, di una squadra sperimentale che ci piacerebbe chiamare "AA" ("anti appalto" e contemporaneamente "assente autorizzato"). Tutti gli impianti speciali o le prestazioni particolari riferibili alle R.E., prima di essere appaltati dovranno essere proposti alla nuova squadra che valuterà quali incarichi accettare sulla base della disponibilità d'uomini e mezzi e della rilevante collaborazione offerta, in termini di personale, dalla squadra collega che in ogni modo opererebbe sul posto. Usiamo il termine "rilevante collaborazione", perché essa dovrà essere prevista dai criteri di ripartizione degli utili qui di seguito genericamente indicati. Il risultato da raggiungere dovrà essere tale per cui tutto il personale sia disponibile a collaborare con la squadra "AA". Pur se attuato con personale e

mezzi Rai, crediamo che un impegno di questo tipo per coesistere con altri e per essere concretizzato debba considerarsi, con reciproco vantaggio, "extracontrattuale" e per avere un'idea di quanto proponiamo, immaginiamo che un ipotetico 33% di quanto risparmiato per il mancato appalto sia il vantaggio Rai, un altro 33% sia destinato all'autonomo acquisto di nuove apparecchiature comunque di proprietà Rai, il rimanente 33% diviso con criteri da approfondire tra tutto il personale interessato. Intendiamo con reciproco vantaggio il premio economico, derivabile da una parte dalla mancata spesa e dall'altra da un maggior guadagno. I lavori normalmente oggi appaltati e che potranno essere proposti alla squadra sperimentale, sono ad esempio: ripresa e diffusione sonora, grafica computerizzata, assistenza al montaggio e montaggio, effetti speciali, sigle, collegamenti satellitari.

**Emergenze.** Due sono le unità produttive che coprono quotidianamente questo servizio. Il primo tecnico, responsabile dell'unità, svolge normalmente compiti propri del coordinatore e per di più li assolve in evidenti e riconosciute condizioni d'emergenza e precarietà. Riteniamo sia doverosa una "A" operativa ed il quadro "B" perché, come da contratto, costui rappresenta l'Azienda in tutte le condizioni operative. Evidenziamo, che una delle due emergenze equivale potenzialmente ad un pentacamere e che è in tutto simile al mezzo gemello denominato RO7. Riteniamo che analogo trattamento debba valere per i colleghi delle emergenze satellite, perché in tutto simili le prestazioni richieste.

**Mezzi di Montaggio.** Filosofia di costruzione: "Mezzi di montaggio elettronico". Quantità : "4", due al CP/TV di Roma, uno al CP/TV di Torino ed uno a quello di Milano. Vi opera un tecnico inquadrato in "B". Sono dotati di quattro video registratori broadcast Beta 75 e di una centralina di montaggio purtroppo diversa, perché meno professionale, da quella in uso nelle salette di montaggio interne. A Roma dove lavorano per i TG costituiscono un problema che si trascina da anni attraverso strascichi legali e contrattuali, al quale non si riesce a trovare soluzione. Da una parte, oggi, nessuno ci vuole lavorare e nessuno ci vuole rimanere, dall'altra si è provato in tutti i modi. L'ultimo tentativo esperito, quello di cederli al supporto od ai TG per cui normalmente lavorano, non sembra procedere per ipotizzate difficoltà di gestione. Non intravediamo un'economica soluzione operativa, la tipologia di lavoro è delle più stressanti e impegnative. Richiede normalmente la copertura di un doppio turno di lavoro con un'unica persona, conoscenze tecniche avanzate, capacità di montaggio, sangue freddo e carattere per sostenere l'urto preoccupato di un insieme di signori giornalisti, spesso alle prime esperienze. Una doverosa "A" tecnica, al top della gestione dei mezzi, non servirebbe più a risolvere. Riusciamo solo ad immaginare di dover aggiungere ad essa un'extra contrattuale e totale autonomia operativa (la disposizione intesa come lavoro a domicilio), un'oculata scelta del personale e la revisione del trattamento di trasferta. **MEZZI RVM** Filosofia di costruzione : "Mezzi di registrazione e trasmissione". Sono sei, due a Roma, due a Milano, uno ad Ancona e uno a Napoli. Leggermente più grandi dei precedenti sono dotati, quelli di Roma, di due video registratori professionali Beta 75 e di due

videoregistratori maggiormente sofisticati "D2". Entrambe le coppie sono interconnesse e predisposte al montaggio senza centralina e con il posto di lavoro Beta-Beta certamente scomodo. Dispongono di spazio operativo accessorio non utilizzato e vengono, oggi, prevalentemente usati per i rallenty di manifestazioni sportive e per i relativi montaggi pre o post avvenimento. E' ancora operativo al CP/TV di Milano un altro mezzo RVM della vecchia generazione. Il personale, che svolge il medesimo lavoro ed è necessariamente intercambiabile con quello dei mezzi precedenti, dovrà necessariamente avere lo stesso inquadramento. Sugeriamo l'uso dello spazio operativo disponibile per la grafica computerizzata. Essa è comunemente appaltata ed è utilizzata in tutti quei casi in cui è richiesta anche la presenza di questo mezzo. Il compito, contemporaneo, potrebbe affidarsi ad uno dei membri della squadra "AA". In alternativa si potrebbe decidere di affidare l'incarico allo specializzato di ripresa o di studio, per realizzare uno dei necessari momenti di crescita delle relative figure.

### **OSSERVAZIONI CONCLUSIVE**

Il lavoro a domicilio rappresenta una cospicua possibilità di risparmio e quindi di ricchezza per il paese. Sapientemente utilizzato, una grande occasione anche per le Aziende. Consente tra l'altro una maggiore disponibilità con minore stress. Analogo discorso vale per il servizio sul posto. Il tempo passato in auto o nelle sale attesa è totalmente improduttivo, sia per l'Azienda sia per la società. Ad eccezione ovviamente delle figure destinate alla guida dei mezzi, tutte le disposizioni si potrebbero strutturare come lavoro a domicilio con successivo servizio sul posto per il quale, anche con questa finalità, continuiamo ad invocare una dovuta regolamentazione.

Ci sia consentito poi richiamare la Vostra attenzione sulla formazione. Oltre a costituire un momento di crescita per il personale e quindi un contributo al passaggio dall'economia industriale a quella ad alto contenuto tecnologico, la formazione esprime tutto l'interesse dell'Azienda per il suo personale ed in questa veste costruisce: "Spirito di gruppo". L'insistenza sullo spirito di gruppo nasce dalla considerazione che un'azienda deperisce e muore a causa della competizione che si manifesta e cresce tra colleghi, invece di estrinsecarsi verso l'esterno. La gelosia del proprio sapere, dell'informazione particolare, della procedura, del trucco operativo, dell'idea, rallenta la crescita di tutti e da origine a quel fenomeno degenerativo che porta al sottosviluppo.