

The butterfly effect

effetto farfalla

03 Giugno 2021

Francesca Giannuzzi

Con l'espressione "poetica" di **"effetto farfalla"** si intende in realtà un concetto scientifico, coniato da **Edward Norton Lorenz** nel 1962, che basa la teoria del caos sulla dipendenza sensibile alle condizioni iniziali. In parole povere, Lorenz, attraverso i suoi studi di meteorologia e di matematica, arrivò ad analizzare come piccole variazioni nelle condizioni iniziali producessero grandi variazioni nel comportamento a lungo termine di un sistema complesso.

Nella domanda *"Può, il batter d'ali di una farfalla in Brasile, provocare un tornado in Texas?"* è racchiuso il frutto dei suoi studi che, **partendo dalla matematica applicata alla meteorologia per prevedere i fenomeni atmosferici, arriva a sviluppare la moderna teoria del caos**: un semplice movimento di molecole d'aria generato dal battito d'ali di un insetto può arrivare a causare una catena di movimenti di altre molecole fino a scatenare un uragano a migliaia di chilometri di distanza.

Così come la teoria del caos viene comunemente applicata in molte discipline (matematica, fisica, chimica, biologia, informatica, geologia, ingegneria, economia, finanza, filosofia, politica, psicologia etc.), **l'"effetto farfalla" può essere applicato alla vita di tutti i giorni**: la nostra vita e il nostro futuro sono, di fatto, imprevedibili, influenzati anche dalle più piccole azioni e dai più piccoli eventi.

La più piccola azione nel presente può cambiare in modo esponenziale il futuro di un uomo.

Ne abbiamo, nel male più che nel bene, contezza partendo dall'evento più catastrofico della propagazione del virus che ha limitato e peggiorato la vita della popolazione mondiale, ma anche analizzando eziologicamente le cronache delle più grandi tragedie (incidenti, incendi, funivie che precipitano...) o leggendo le più leggere notizie di attualità, da ultima, le dimissioni del Dirigente della Nazionale Italiana Cantanti per il suo increscioso invito sessista ad abbandonare un tavolo di soli uomini indirizzato ad Aurora Leone, precedentemente invitata a partecipare alla Partita del cuore 2021. In quest'ultimo caso, una piccola frase – ma dal contenuto grave e greve – può arrivare a compromettere l'attività e la credibilità di un'associazione che da anni sostiene progetti di solidarietà, opere e interventi per la protezione e la tutela dei più deboli e bisognosi.

Ma questa teoria può applicarsi anche a una organizzazione lavorativa complessa, in termini di rendimento, efficacia ed efficienza?

Per rispondere dobbiamo premettere che la teoria del caos appartiene all'intreccio di relazioni e situazioni multiformi e nulla ha a che vedere con la casualità; al contrario, **si basa su un ordine che però ammette in sé un numero così alto di variabili da non permettere all'uomo di sapere quale, tra tutte le possibilità, si verificherà.**

Va da sé che la teoria del caos appartiene solo ai sistemi complessi e, dunque, anche alle organizzazioni lavorative, sulla cui complessità si è già riflettuto.

Un altro aspetto in cui si manifesta “l’intima connessione bidirezionale tra le parti e l’intreccio fra i vari segmenti di attività” è la risonanza che ogni singolo gesto, ogni parola, ogni comportamento può avere, per esempio, nella conclusione di un **procedimento amministrativo**.

Può sembrare un esempio azzardato. Vediamo insieme perché non è così.

Troppo spesso chi lavora in una grande amministrazione è solito pensare che le sorti della propria Istituzione vengano decise dai “piani alti”: dirigenza, direttore generale, consiglio di amministrazione.

Questo è sicuramente vero se si fa riferimento alle linee programmatiche e agli indirizzi di governo e di gestione che ogni organizzazione deve porsi.

Ma chi, in concreto, permette che gli obiettivi strategici si realizzino sono le singole unità di personale coinvolte nei relativi procedimenti.

Prendiamo ad esempio la realizzazione di grossi interventi edilizi e infrastrutturali ammessi a finanziamento esterno: ciascun sub-procedimento è scadenziato in modo ferreo e richiede precisi obblighi di rendicontazione periodica. Il mancato rispetto della tempistica del singolo sub-procedimento può comportare gravi problemi all’amministrazione precedente fino, addirittura, alla perdita del finanziamento, con enorme nocimento per le casse pubbliche e, di conseguenza, responsabilità del relativo dirigente.

Ma chi è deputato all’inserimento dei dati nelle piattaforme dedicate alla rendicontazione non è un dirigente, né un direttore generale, né tantomeno un consigliere di amministrazione, ma un funzionario o addirittura un collaboratore amministrativo spesso senza una specifica posizione organizzativa. Unità lavorative che pensano di espletare la propria prestazione ogni volta, ogni giorno allo stesso modo.

In realtà ci sono sempre condizioni diverse che influenzano il risultato delle nostre azioni.

Ed ecco che il microcosmo del semplice collaboratore si incontra/scontra con il macrocosmo rappresentato dai vertici: il primo dovrà dare conto ai secondi, i secondi all’organo di indirizzo politico. E un piccolo cambiamento nelle condizioni iniziali della catena lavorativa può compromettere la buona riuscita di un progetto da milioni di euro, di forte impatto sociale.

Un malinteso fra colleghi può trasformarsi in una mancata occasione di raggiungimento di un obiettivo da parte di un dirigente, perché avrà distolto/demotivato il lavoratore dal compiere con attenzione il proprio compito.

Parole sbagliate dette nel peggior tempismo possibile possono depauperare il ruolo del “capo” sino a non renderlo più credibile e, dunque, rispettabile, insieme alle sue scadenze, il tutto a detrimento della Istituzione a cui entrambi appartengono.

L’effetto farfalla non è altro che la dimostrazione scientifica di come il raggiungimento di un determinato risultato (realizzazione di obiettivi performance, ottenimento del finanziamento pubblico per la realizzazione di grossi interventi infrastrutturali etc.) **non dipende solo dall’agire su qualcosa** (prefissare gli obiettivi, definire le competenze e fissare le relative scadenze), **ma anche dalle condizioni in cui l’attività viene svolta.**

Raramente si curano le condizioni iniziali. Più spesso si ragiona in termini di obiettivi da raggiungere e risultati da perseguire, anche nelle organizzazioni complesse. Eppure attivare piccoli cambiamenti e apprestare determinate cure alle condizioni iniziali in cui le unità di lavoro devono svolgere la propria attività può determinare un miglioramento significativo nei risultati finali.

Ragionare solo in termini di obiettivi, **trascurando le condizioni iniziali**, può portare ad effetti indesiderati difficilmente pronosticabili e, dunque, evitabili e arginabili.

La gestione delle risorse umane e la cura dei rapporti umani nell'ambiente lavorativo è l'aspetto più difficile in una organizzazione complessa, il più delicato e nevralgico che, purtroppo, viene spesso trascurato in nome dei risultati che si vogliono ottenere. In realtà, è **proprio un corretto e sano management, attento alle condizioni iniziali in cui viene svolta l'attività lavorativa, che consente il perseguimento di quegli obiettivi.**

Gestire l'imprevedibilità e ridurre il numero delle variabili connesse alla teoria del caos è possibile attraverso l'attenzione alle persone, la cura con cui scegliere parole e comportamenti in ambiente lavorativo. **Solo in questo modo possiamo evitare che l' "effetto farfalla" si trasformi in un tornado di inefficienza e danni erariali e consentire che diventi invece un valore aggiunto in grado di consentire il perseguimento degli obiettivi.**

TAG: amministrazione, Umanesimo manageriale, management

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex. art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.