

# "La Normazione nei Sistemi" Comunicazione normativa

**Autore:** Sabetta Sergio Benedetto

**In:** Diritto civile e commerciale

Le organizzazioni, come qualsiasi organismo hanno propri bisogni e risultano aperte all'ambiente da cui ricevono le risorse atte alla sopravvivenza, a riguardo la teoria generale dei sistemi sviluppata da L. von Bertalanffy si basa su alcuni capisaldi che si possono elencare nei concetti di:

- sistema aperto, nel quale vi è una forte interazione reciproca tra ambiente e sistema;
- omeostasi, per cui vi è una regolamentazione e controllo del funzionamento del sistema attraverso "feedback negativi" che permettono di mantenere costanti la stabilità e l'identità del sistema rispetto all'ambiente;
- entropia negativa, per cui i sistemi aperti si mantengono assorbendo energia ed espellendo tendenze entropiche a differenza dei sistemi chiusi destinati a decadere per "entropia positiva";
- varietà necessaria, dovuta alla necessità che i meccanismi regolativi e di controllo interni al sistema corrispondano alla variabilità ambientale esterna, solo in questo rapporto tra varietà interna ed esterna vi è la possibilità per il sistema di svilupparsi simbioticamente all'ambiente;
- equifinalità, nasce dall'osservazione che per realizzare un determinato stato finale vi sono più vie a cui corrispondono più modelli sistemici;
- rapporto tra struttura/funzione e differenziazione/integrazione, la struttura risulta quale manifestazione delle funzioni da cui dipende, circostanza che sottolinea lo stretto rapporto tra una maggiore differenziazione e specializzazione con sistemi di integrazione più complessi;
- evoluzione sistemica, la capacità di un sistema di evolversi verso forme più complesse comporta un processo ciclico di selezione e mantenimento delle caratteristiche nella variazione ambientale.

L'ambiente a sua volta lo possiamo suddividere in un ambiente immediato ed in uno generale o contestuale, con la necessità di collegare le aree di interdipendenza dei sistemi, le organizzazioni a loro volta si possono definire come un insieme di sottosistemi interrelati, ciascuno dei quali aperto.

Secondo il modello di Parsons quattro sono le funzioni fondamentali che devono essere svolte da un sistema sociale per la sua sopravvivenza:

- adattamento per reperire le risorse sufficienti al suo sviluppo;
- raggiungimento degli scopi già definiti;
- integrazione tra le sottounità del sistema al fine di ottenerne la solidità mediante il coordinamento;
- latenza nella creazione, conservazione e trasmissione della cultura specifica e dei valori del sistema.

Dallo schema qui espletato consegue che Parsons individua per l'organizzazione giuridica ( tribunali e professioni legali), come per i partiti politici e le agenzie di controllo sociale, la funzione sociale dell'integrazione. E' quindi il ruolo che la funzione svolge nella società ed il valore che ad essa ne viene attribuito che la legittima.

Ogni organizzazione del sistema deve a sua volta sviluppare sottosistemi differenti per le quattro esigenze innanzi individuate, integrando le funzioni che vengono talvolta a confliggere tra loro, anche se questo porta solo ad un trasferimento del conflitto ad un livello ulteriore.

Il principio della differenziazione funzionale, permette di distinguere le organizzazioni dagli altri sistemi per la prevalenza attribuita al raggiungimento di obiettivi specifici propri dell'organizzazione, in una scala gerarchica al cui vertice vi è il sistema istituzionale funzionale al collegamento dell'organizzazione con il più ampio sistema della società e alla base il sistema tecnico teso al "prodotto".

Crozier e Friedberg ci ricordano che esiste anche nelle regolazioni più raffinate degli spazi per un potere privato di mediazione tra gli interessi divergenti portati dai singoli che agiscono nell'organizzazione.

Nell'organizzazione stessa vi è infatti una ambiguità di fondo per cui da una parte si configura come unità compatta, ma dall'altra contiene le contraddizioni proprie derivanti dai rapporti tra gruppi sociali, tale ambiguità si manifesta :

1. nella contraddizione tra obiettivi dell'organizzazione e quella dei singoli sottogruppi;
2. nell' incoerenza tra le esigenze dell'organizzazione e quelle personali all'interno di ogni sottogruppo.

In questo rapporto le comunicazioni non riflettono semplicemente la struttura organizzativa, ma ne diventano uno specchio degli effettivi rapporti esistenti tra i gruppi e nei gruppi.

Nella prospettiva sistemica qui evidenziata il collante sociale e normativo risulta pertanto essere la cultura, la quale non è solo espressione dell'organizzazione ma costituisce l'organizzazione stessa (Smircich), si che l'approccio culturale e quello sistemico vengono a fondersi.

I concetti di linguaggio, ideologia, credenze, rituali e miti risultano interdipendenti e funzionali sia alla gestione che all'integrazione/controllo, ma è sui simboli che questi si fondano capaci di per sé ad evocare

emozioni e spingere all'azione (Cohen), si che sulla costruzione dei simboli nasce l'organizzazione.

La cultura nella cui intelaiatura si pongono le esperienze e le azioni degli uomini fa sì che nasca uno stretto rapporto tra questa e le simbologie organizzative esprimendosi in quattro categorie:

1. l'entità collettiva rappresentata dai già indicati simboli, linguaggi, ideologie, credenze, rituali e miti;
2. i manufatti concreti;
3. le strutture mentali collettive dei miti moderni e delle saghe antiche;
4. i modelli operativi stabili nel tempo dei riti, rituali e cerimonie.

Se gli uomini creano da principio la cultura di una organizzazione è la stessa cultura che dinamicamente li modifica. Nella società moderna l'organizzazione produttiva è alla base, tanto da potersi definire una "società organizzazionale" (Durkheim), ma ogni organizzazione del sistema ha al suo interno una cultura frammentata nelle sottoculture dei gruppi di cui vi è la necessità di un controllo, al fine di evitare attraverso "tipi diversi di fedeltà" delle guerre culturali.

A tal fine risultano fondamentali gli atteggiamenti e le idee della leadership formale, la quale esercita una forte influenza sull'etica e i significati che configurano l'organizzazione e nel modo in cui lo comunicano (Feldmann- March).

Abbiamo detto che le organizzazioni che costituiscono il sistema sono un insieme coordinato di gruppi formali, ma anche un vissuto di gruppi fluidi informali, ossia di soggetti che condividono "valori", vi è pertanto la necessità di formalizzare mediante "norme" la scala di valori del sistema entro cui agiscono i gruppi e le organizzazioni.

Dobbiamo considerare che proprio sulle norme sono fondate le aspettative reciproche e quindi l'agire, in un delicato rapporto tra norme formali e informali che riflettono le diverse componenti della società. Le norme hanno un significato fondamentale per i singoli membri di un gruppo, in quanto rappresentano riferimenti essenziali per interpretare il mondo, associando una scala di valori a sistemi di concetti in modo da portare ordine e prevedibilità nel contesto in cui vive, le stesse necessità che si riscontrano nella formazione relativa alle organizzazioni produttive.

Se il ruolo del singolo è ambiguo, sovraccaricato o in conflitto con altri ruoli possono determinarsi seri problemi di insoddisfazione, malattie e disfunzioni familiari, che si ripercuotono sull'efficienza organizzativa.

La "norma" una volta acquisita persiste nel tempo attraverso le "generazioni", regolando le attività ed il sistema sociale altrimenti "destrutturato" e ulteriore fonte di ansia.

Se la "posizione" sociale elevata permette di fatto una maggiore libertà comportamentale, questo non toglie che nelle attività fondamentali sia all'interno che verso l'esterno il leader, al fine di mantenere il "valore" culturale della "norma", deve essere un modello.

Dobbiamo, inoltre, considerare che il modello linguistico rappresenta al contempo un modello di forma comportamentale e un modello di categorizzazione della realtà fisica e sociale, risulta quindi essere un elemento fondamentale nel rapporto con il sistema culturale (Sapir-Benedict), il quale ultimo condiziona la percezione e le capacità intellettive formatesi all'interno di un determinato ambiente, infatti qualsiasi elemento in un nuovo contesto culturale va reinterpretato e adattato sì da essere inculturato nella tradizione ( Malinowski).

La normazione

può definirsi anche come una forma di comunicazione i cui effetti sono ampliati dai contatti interpersonali

e da una eventuale campagna di stampa. Si crea un trend più o meno accentuato verso gli obiettivi che il sistema istituzionale intende attuare, l'effetto tuttavia può essere boomerang se agli annunci non segue una credibile capacità di attuarli, interviene pertanto non solo la capacità operativa dei sistemi tecnici e gestionali quanto soprattutto la loro credibilità e i messaggi che a rinforzo della prima comunicazione normativa seguono.

Dobbiamo considerare che il destinatario della comunicazione ha molte volte una propria opinione sul tema, si che vi è una "opinione pubblica" cosiddetta "integrativa" che aumenta o riduce l'efficacia della comunicazione normativa, in altre parole una "competenza quasi-statistica" ( Noelle) si ricollega alla circostanza che le persone agiscono in un ambiente composto da "altri" i quali a loro volta interagiscono creando una situazione di "esternalità" in una influenza reciproca che viene a creare una dinamica a spirale (Schelling).

<https://www.diritto.it/la-normazione-nei-sistemi-comunicazione-normativa/>