

» Il sondaggio di Kelly Services

I più critici verso il capo ufficio? Gli italiani

Insufficiente. Questo è il voto in pagella che molti lavoratori italiani danno ai propri capi: i nostri dirigenti meritano una bocciatura in molte materie, tra cui la capacità gestionale, la stima del lavoro altrui e la giusta retribuzione. Insomma, chi comanda non sarebbe all'altezza della poltrona. E' quanto emerge da una indagine Kelly Services condotta su 155 mila dipendenti di 33 Paesi, di cui 17 mila italiani. Manco a farlo apposta, proprio nel Bel Paese si registra la percentuale più alta di scontenti, di impiegati pronti a dare giudizi al vetriolo sui vertici

aziendali. Ecco le critiche principali: i capi guadagnano troppo per il 39% degli italiani (contro il 29% del dato medi di altri Paesi), non sono consapevoli dell'impegno altrui per il 33% (contro 27% del dato globale), non sono in grado di sostituire l'impiegato per il 38% e lavorano meno duramente del team per il 26%. E ci sono le immancabili differenze tra donne e uomini: il 36% del gentil sesso si sente sottovalutato, mentre i colleghi maschi che sposano questa tesi rappresentano il 29%. Più agguerrite le impiegate under 35, convinte (41%) che il guadagno del ca-

po non sia commisurato ai risultati raggiunti. Il quadro complessivo evidenzia un livello di stima spesso molto basso per la classe dirigente, con un trend probabilmente in discesa (a picco) per il futuro. Il motivo di tanto pessimismo per i prossimi tempi? L'indagine si è conclusa prima dei crac della crisi economica, ossia prima della chiusura di molte imprese, prima dei licenziamenti in massa, prima della sfiducia generale su tutti i mercati.

Ma come si ristabilisce la pace tra le gerarchie in ufficio? «Bisogna aumentare il livello di comu-

nica e il livello di trasparenza nelle operazioni - spiega Stefano Giorgetti, direttore generale di Kelly Services Italia -. Il manager deve informare i gruppi di lavoro sugli obiettivi e sui cambi di strategie; se comunica i risultati, automaticamente è in grado di giustificare i suoi comportamenti. E poi il manager dovrebbe partecipare alla formazione, come già succede nei Paesi anglosassoni. Perché l'attività formativa serve a creare un coinvolgimento tra i partecipanti». Le multinazionali hanno già impostato programmi di «team building con il capo» per migliorare l'affiatamento tra manager e dipendenti. Le Pmi sono indietro.

Paola Caruso



I giudizi

Le accuse ai superiori: guadagnano troppo e lavorano meno dei semplici impiegati

Stefano Giorgetti, direttore generale di Kelly Services Italia: «Il manager deve informare i gruppi di lavoro sugli obiettivi e sui cambi di strategie»

