

L'indagine. Troppo pagati e incapaci di dare i giusti stimoli nel giudizio dei collaboratori Il manager scontenta i dipendenti

Piermaurizio Di Rienzo
MILANO

Alla fine degli anni Settanta c'era l'impiegato "fantozziano" che correva come in una finale dei 1.500 metri per timbrare il cartellino, con uno scatto degno di un fotofinish da Olimpiade e, guai a contraddire il capo o peggio ancora il mega-direttore.

Poi sono arrivati gli anni Ottanta e i manager in giacca e cravatta, i cosiddetti yuppies. Con le trasformazioni del mondo del lavoro sono comparsi i lavoratori atipici e i contratti Co.co.co. con un approccio diverso nei confronti dell'azienda e di chi è chiamato a gestirla. Secondo Kelly Global Workforce Index, ricerca condotta ogni anno da Kellyservices, multinazionale

americana specializzata nella fornitura di soluzioni per le risorse umane, i giudizi dei "sottoposti" nei confronti dei propri superiori non sono del tutto incoraggianti. Soprattutto per i lavoratori lombardi, che su un totale di 17mila intervistati, rappresentano una buona fetta: 5.500 unità.

Il 41% è convinto che i manager siano strapagati rispetto alle proprie mansioni: la media nazionale è invece ferma al 39 per cento. Mentre il resto del Belpaese afferma per il 42% che i capi non sanno spronare e fornire i giusti stimoli ai propri subalterni, in Lombardia la percentuale sale al 46 per cento. In linea con il giudizio nazionale, il 26% ritiene che il proprio carico di lavoro sia maggiore rispetto a quello dei propri superiori. Inoltre se il 53%

degli intervistati nella regione sostiene che il capo sia cosciente dell'operato e degli sforzi dei dipendenti, il 35% è di parere opposto. Anche in questo caso lo scontento è più accentuato rispetto alla media nazionale che si attesta al 33 per cento. Più in generale, appare chiara la scarsa fiducia nella classe dirigente. Secondo il sondaggio, il 41% dei lombardi è convinto che il proprio superiore non sia in grado di svolgere le mansioni solitamente affidate al personale di grado inferiore.

«È fisiologico che un superiore non debba saper fare tutto ciò che fanno i suoi sottoposti, ma è importante che abbia una visione più strategica - spiega Stefano Giorgetti, direttore generale di Kellyservices -. I manager hanno diverse carte da giocare per poter cambiare questa percezione negativa.

E il primo strumento è senz'altro la condivisione dei risultati». Secondo Giorgetti, è importante che i dipendenti si sentano più coinvolti in un progetto. E in quest'ottica la crisi economica globale può paradossalmente rappresentare un elemento positivo. «Il contesto attuale impone di pianificare progetti su brevissimi periodi e il gioco di squadra diventa essenziale», prosegue Giorgetti, citando proprio i due ambiti formativi sui quali Kellyservices sta concentrando l'attenzione: gestione dei conflitti interni e attività di team. Nel primo caso si cerca di semplificare e rendere più trasparente la comunicazione tra il manager e i propri collaboratori, nel secondo l'impostazione del lavoro passa attraverso la frammentazione delle responsabilità per poi centrare gli obiettivi aziendali.

L'OPPORTUNITÀ

Giorgetti (Kellyservices):
«La crisi attuale è occasione per cambiare la situazione perché rende essenziale il gioco di squadra»

