

Michele Bavaro

Il matrimonio aziendale

Michele Bavaro

IL MATRIMONIO AZIENDALE

Breve guida semiseria per comprendere
il nostro ruolo in azienda e agire con successo



LIBRI ESTE

LIBRI ESTE

LIBRI ESTE

© 2013 Edizioni E.S.T.E. S.r.l.

Via A. Vassallo, 31 – 20125 Milano

www.este.it – info@este.it

Illustrazioni di Armando Borrelli

Realizzazione editoriale: Antonello Faccini

ISBN 978-88-98053-06-3

Senza regolare autorizzazione è vietata la riproduzione, anche parziale o a uso interno didattico, con qualsiasi mezzo effettuata, compresa la fotocopia.

Michele Bavaro

Il Matrimonio Aziendale

**Breve guida semiseria per comprendere
il nostro ruolo in azienda e agire con successo**

LIBRI ESTE

INDICE

- 9 *Prefazione*
- 11 *Premessa*
- 13 *Il colloquio con l'azienda (corteggiamento)*
- 19 *Perché l'azienda ha cercato una persona come te (la proposta)*
- 21 *I pretendenti non sinceri*
- 25 *Le pressioni della famiglia*
- 31 *Perché hai accettato l'offerta (il matrimonio)*
- 35 *Gli imprevisti e i tranelli*
- 39 *Il mio lavoro risponde alle aspettative dell'azienda?*
- 43 *I litigi familiari e tra coniugi*
- 47 *I litigi tra fratelli e sorelle*
- 55 *I litigi tra cugini e cugine*
- 59 *I litigi con i nonni*
- 65 *I litigi tra genitori e figli*
- 73 *I litigi tra coniugi*
- 83 *L'evoluzione dei rapporti dentro e fuori l'azienda*
- 87 *Come variano i rapporti familiari*
- 95 *I fratellastri, le sorellastre, i patrigni e le matrigne*
- 103 *I conoscenti, gli amici e gli amici di famiglia*
- 109 *Conclusione*

PREFAZIONE

In questo libro è stata utilizzata la metafora azienda-famiglia per descrivere con attenzione e talvolta anche con ironia le dinamiche relazionali che spesso avvengono nel contesto lavorativo.

Gran parte delle situazioni descritte derivano dalla diretta esperienza professionale dell'autore: il suo punto di osservazione è di uno specialista delle risorse umane che si sofferma a osservare e raccontare le situazioni e i ruoli aziendali. Nell'ambito lavorativo siamo spesso coinvolti in dinamiche apparentemente complicate o incomprensibili per coloro che le vivono internamente, ma che si scoprono più chiare e decifrabili se confrontate con quelle che avvengono solitamente in famiglia.

Pian piano emergono le spiegazioni di alcune contese tra colleghi (litigi tra fratelli o litigi tra cugini), tra responsabile e collaboratore (genitore – figli), o di altre situazioni che spesso caratterizzano la vita aziendale (fusioni, rapporto con fornitori, assenze più o meno prolungate, ecc.): la lettura dei singoli paragrafi, ognuno dedicato a ogni specifica situazione, fornisce al lettore degli spunti interessanti per comprendere le motivazioni che spesso sottostanno ad alcuni comportamenti tenuti nell'ambito aziendale da parte di ognuno di noi nel proprio ruolo di neoassunto, manager, *specialist*, collaboratore, collega, ecc.

Leggendo non vi mancherà di identificarvi in qualche situazione in cui vi possiate trovare o possiate esservi già

trovati; in certi casi condividerete in pieno le osservazioni descritte, perché le avrete già ‘testate sulla vostra pelle’, in altri casi potrete invece trarne spunto per comprendere al meglio alcuni atteggiamenti o azioni del vostro collega, del vostro capo ufficio o del vostro collaboratore.

In un certo senso vivere l’azienda è come stare in una famiglia: ogni organizzazione di lavoro si basa su dei valori ed è importante che ogni collega ne assuma la consapevolezza e che si identifichi in essi, soprattutto in quella delicata fase di inserimento nel nuovo ambiente lavorativo, sia esso una direzione o anche più semplicemente un ufficio con due persone.

Quando si entra per la prima volta in un ambiente di lavoro, non si conoscono ancora le dinamiche aziendali e ci si domanda: “Cosa si aspettano i colleghi da me?”, “Come posso far valere le mie capacità e le mie competenze?”, “Quali sono le aspettative che l’azienda ripone in me?”.

Il migliore inserimento nel contesto lavorativo avviene quando si condividono i valori e ogni collega ne diventa ‘portatore attivo’, contribuendo positivamente alla crescita armonica dell’organizzazione.

Successivamente, non mancheranno le difficoltà, i contrasti, le discussioni, come in ogni famiglia, ma ciò che rafforza il contributo che ogni lavoratore dà all’azienda è il suo impegno in sintonia con i valori condivisi coi suoi colleghi.

La metafora ci aiuta, quindi, a prendere maggior coscienza del nostro ruolo aziendale e a migliorare le nostre relazioni nell’ambito lavorativo.

Michele Meneghetti

Presidente del Consiglio di Gestione
Gruppo UNIQA Italia

PREMESSA

“La nostra azienda valorizza i propri dipendenti: ogni collega è coinvolto in specifici percorsi di formazione e la nostra politica retributiva è incentivante e premia il merito”.

Quante volte hai sentito queste parole pronunciate in tutto o in parte da amministratori delegati, direttori generali, direttori delle risorse umane, manager ai più diversi livelli della scala gerarchica aziendale? E quante volte hai poi scoperto o ritenuto, vivendo ogni giorno in quella azienda, che non è proprio così? Non ti senti valorizzato per l’impegno che metti nel tuo lavoro, i percorsi di formazione che ti sono proposti (se ti sono proposti!) non corrispondono alle tue aspettative (e talvolta nemmeno a quelle dell’azienda!), la politica retributiva non ti consente di accedere ai massimi livelli (perché alla tua richiesta di aumento ti è stato risposto che non è previsto a budget, che la tua retribuzione è già alta in confronto ai livelli di mercato, ecc.)?

Nelle peggiori situazioni non ti viene neanche data una risposta, poiché l’azienda ha già deciso di esternalizzare la tua attività, di modificare o di sostituire le tue mansioni ovvero di ridurre la forza lavoro, ricorrendo al miglior ‘ammortizzatore sociale’ del momento.

Ma in questo contesto c’è qualcuno che ha mentito? Che ha voluto farti credere che esistesse un qualcosa che non c’è? O hai frainteso cosa ti aveva prospettato il responsabile selezione del personale durante il tuo colloquio di assunzione?

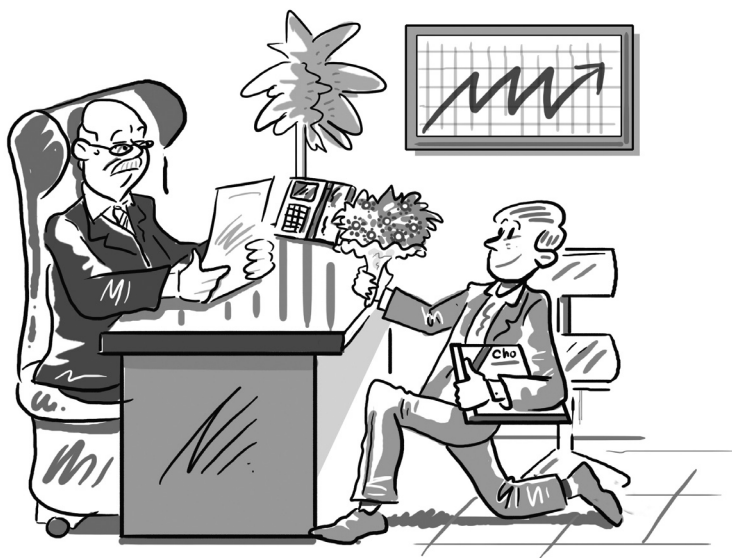
Nella maggioranza dei casi ritengo che nessuno abbia mentito e che nessuno abbia frainteso: quando entri a far parte di un'organizzazione aziendale ti aspetti di poter fare il tuo lavoro al meglio e di mettere a disposizione tutte le tue conoscenze e capacità al fine di essere accettato, rispettato e 'valorizzato' dai tuoi nuovi colleghi di lavoro, dai nuovi clienti dell'azienda, dal tuo nuovo capo ecc.: insomma apprezzato da tutto il tuo network di conoscenze vecchie e nuove.

E l'azienda che ti ha promesso una 'valorizzazione' cosa si aspetta? Semplice: di inserire nella sua organizzazione un nuovo collega affidabile, competente, con potenziale e che sia apprezzato dal suo nuovo network (così come lo è stato in tutti i network con cui ha avuto a che fare).

Eppure talvolta succede che azienda e dipendente non si comprendano: il dipendente non si sente valorizzato e l'azienda ritiene che non valga più la pena di investire su una persona che non fornisce alcun valore aggiunto all'organizzazione. Inizia così un periodo di 'separati in casa' che termina il più delle volte con il divorzio (con dimissioni volontarie, licenziamento o, dopo un'estenuante e lungo periodo di sofferenza reciproca, con la quiescenza del lavoratore).

L'intento di questo lavoro è di capire come e se vale la pena di... 'salvare il matrimonio' tra azienda e dipendente. Ma soprattutto vorrei riflettere con entrambi sulle motivazioni che ci possono portare al divorzio e su quelle che ci possono accompagnare felicemente in una lunga convivenza.

Il colloquio con l'azienda (corteggiamento)



Finalmente sei stato chiamato a fare un colloquio di lavoro. Da tanto tempo aspettavi questo momento: per giorni, mesi e forse per un anno intero o più hai scritto e riscritto il tuo *curriculum vitae*, cercando di valorizzare al meglio le tue caratteristiche. Sicuramente avrai evidenziato di avere ottime competenze comunicative e/o collaborative. Permettimi di sottolineare che, dopo tanti anni di lavoro nel settore risorse umane, non mi è mai capitato di leggere un curriculum in cui, con estrema sincerità, qualcuno abbia scritto: “sono un pessimo comunicatore, mi chiudo nel mio ufficio, faccio bene il mio lavoro, ma mal sopporto che qualcuno entri ogni tanto a rompermi le scatole!”. Eppure ho incontrato tanti validi colleghi per i quali questa aggiunta al CV avrebbe rappresentato un aspetto caratteriale assolutamente corrispondente alla verità!

Comunque, il tuo telefono ha squillato e una voce professionale e calma ti ha proposto un incontro alla data ora e nel dato luogo con il signore o la signora tal dei tali che ricopre il tale ruolo nell'azienda, a cui probabilmente non ricordavi più di aver inviato il tuo CV. E adesso che fai? Come ti prepari? Come ti vesti? È meglio arrivare prima dell'ora stabilita o poco dopo? Ma cosa potresti dire per fare colpo?

Probabilmente ti sei già collegato a internet, hai curiosato sul sito dell'azienda, hai verificato quale sia il tragitto più comodo per raggiungere la destinazione e ti sei informato con amici, colleghi e conoscenti riguardo a quella realtà aziendale (conosci qualcuno che ci lavora o che ci lavorava? come te ne ha parlato? come si sta in quell'azienda? come sono le persone che ci lavorano?). Insomma, hai attivato tutto il tuo network per prepararti al primo incontro!

Il giorno del colloquio ti presenti all'ora esatta alla reception: né un minuto in più né uno in meno e per essere sicuro la mattina hai sincronizzato il tuo orologio con quello

della NASA. Se non l'hai fatto e l'azienda non si è interessata del tuo grave ritardo... Beh! Probabilmente vuol dire che quell'azienda non è molto interessata ad avere persone affidabili e valide nel suo organico (in questo caso il motto che muove il processo di selezione è 'uno vale l'altro!'). E ora tu non lamentarti del fatto che non sei valorizzato: fin dal primo giorno hai scelto di non dare dimostrazione del tuo valore e fin da quando sei stato assunto sapevi che cosa ti sarebbe aspettato: sei uno dei tanti e questo hai voluto e accettato di essere!

Dunque sei arrivato in orario o con qualche minuto in anticipo e la persona della reception ti ha fatto accomodare in un ufficio o in sala d'attesa. Aspetti qualche minuto e vieni accolto dalla persona con la quale avrai il colloquio di lavoro. Hai aspettato più di qualche minuto? Un quarto d'ora o addirittura una mezz'ora? E la persona che ti ha poi accolto non si è scusata o non ti ha dato immediate e spontanee spiegazioni del suo ritardo? Beh! Diffida subito di quell'azienda! Sappi che se in questa fase conoscitiva vieni trattato come se fossi il primo passante della strada che chiede di parlare con qualcuno di quest'azienda... è molto probabile che l'atteggiamento resterà più o meno così anche quando ne diventerai un lavoratore dipendente.

Il primo colloquio di lavoro corrisponde a una fase di corteggiamento: tu ambisci a entrare a far parte di quella organizzazione aziendale e cerchi di piacere più di altri pretendenti. Per questo motivo, pur sapendo di mentire, non ti è mai passato per il cervello di scrivere: "Sono come un orso; mi chiudo nel mio ufficio, faccio bene il mio lavoro, ma non voglio essere disturbato da nessuno!". Anzi cerchi di enfatizzare le tue capacità e di apparire una persona piacevole. Insomma... corteggi l'azienda.

Se non provi interesse per quella posizione, il tuo atteggiamento sarà evidentemente distaccato e il colloquio sarà

necessariamente breve. Se non mostri interesse per l'azienda... il corteggiamento avrà vita breve.

Può essere che questo sia il tuo primo colloquio di lavoro e che tu sia privo di esperienza professionale perché hai appena ultimato la scuola: in questo caso gli unici (ma fondamentali) aspetti che puoi mostrare sono la tua forza di volontà e le tue qualità come 'persona'. In altre parole l'azienda, incontrandoti, dovrebbe pensare: "Caspita! Non è proprio quello che cercavo, ma una persona con questa voglia di fare, con questo desiderio di imparare e così piacevole ci farebbe proprio comodo!"

Ricordo il mio primo colloquio: mi ero laureato da pochi mesi ed ero praticante in uno studio professionale. Un giorno un mio collega mi segnalò un'inserzione apparsa sul giornale: una società di selezione era alla ricerca di un esperto in normativa del lavoro per il centro studi di un'affermata società. Pur nella consapevolezza di non avere gran parte dei requisiti richiesti, mi proposi come neolaureato con tesi in diritto del lavoro, praticante consulente del lavoro e volenteroso di approfondire le mie conoscenze in questo ambito. Dopo qualche giorno fui chiamato dal head hunter, il quale mi comunicò che non corrispondeva ai requisiti richiesti per quella posizione, ma che ci sarebbe stata la possibilità di un'assunzione a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro¹.

Accettai con entusiasmo la proposta e attivai subito il mio network: allora non era diffuso internet, ma ciò non mi impedì di raccogliere le informazioni sull'azienda, leggendo articoli sui giornali finanziari, raccogliendo brochure

¹ Il contratto di formazione e lavoro era una forma di contratto a termine, della durata massima di due anni e finalizzata all'inserimento di giovani nel mondo del lavoro con un periodo formativo. Questa forma contrattuale non esiste più nell'ordinamento italiano del lavoro.

pubblicitarie e consultando professionisti del settore. La consultazione del tuo network ti consente di comprendere meglio in quale ambito dovrai muoverti e quale approccio adottare.

Il giorno del colloquio mi presentai puntuale (anch'io ho sincronizzato l'orologio!); dopo qualche minuto incontrai la direttrice del personale e il responsabile del centro studi. La signora mi chiese se fossi disponibile ad accettare un contratto al minimo livello retributivo: le risposi: "Signora, è come se voi foste la Ferrari e io un meccanico: io vengo a lavorare qui anche gratis!" Giuro: ero sincero.

Sono stato assunto e ho lavorato in quell'azienda per circa quattro anni. Mi sono dedicato al lavoro con il massimo entusiasmo: per sopperire ad alcune lacune nella mia preparazione universitaria e per poter svolgere al meglio le mie funzioni di addetto centro studi studiai di notte le materie fiscali, contributive e assicurative necessarie. Dopo i primi due anni di lavoro superai l'esame di stato per l'abilitazione alla professione di consulente di lavoro e acquisii una professionalità sempre più elevata.

Perché dopo quattro anni decisi di andarmene? Il motivo si può capire già analizzando i presupposti del colloquio di lavoro, ovvero del corteggiamento: l'azienda voleva un giovane, bravo, dinamico, volenteroso e che costasse poco. Dopo quattro anni mi ero trasformato in un professionista, adulto e preparato, che ambiva a una crescita professionale ed economica ben poco compatibile con le disponibilità dell'organizzazione aziendale. L'unione tra noi due non poteva più funzionare e non era colpa di nessuno. Diedi le dimissioni e andai a fare il responsabile del personale di una compagnia di assicurazioni in fase di *start up*. Lasciai così il mio primo 'amore': intenso, breve e che ricordo con piacere ancora oggi.

Durante il corteggiamento talvolta ricevi importanti segna-

li sul modo in cui l'azienda ti potrà 'amare' e, soprattutto se e come potrà 'amarti'. Per questo motivo tutti i testi di psicologia che trattano l'argomento del colloquio di selezione, suggeriscono al candidato di essere se stesso e di farsi valutare per le proprie effettive capacità e conoscenze. Come potrebbe funzionare un'unione tra due persone se una delle due stesse mentendo?

Se sei interessato a proseguire la lettura
di questo romanzo
puoi prenotarlo presso la casa editrice ESTE,
telefonando al numero: 02.91434440

Puoi anche consultare il sito: www.este.it
per consultare e avere informazioni
su tutte le pubblicazioni