

Nicolas Caron, Frédéric Vendeuvre

PICCOLA BIBBIA DEL CAPO DIABOLICO

Dipendenti stanchi, infelici e depressi...
in sole due o tre mosse

RESISTENZA UMANA

Imporre i propri criteri, soprattutto se urtano i valori etici e professionali dei propri collaboratori, è un modo per riportare con i piedi per terra i «poveri illusi»: «*Il capo sono io e si fa così, chiaro?*» Che poi sarebbe una variante della regola delle 5C, affrontata nel capitolo precedente.

Dettare le regole... per gli altri



SETTORE: *high-tech*

NOME IN CODICE DELLA VITTIMA: *Vianney*

Vianney lavora nella filiale francese di una società americana di high-tech, da cui era stato contattato mentre ancora collaborava con una società francese di primo piano. Fin dai primi colloqui, era rimasto colpito favorevolmente dal prodotto molto innovativo e dalla reale volontà di sviluppare una rete commerciale a livello mondiale. La sua assunzione ne era una prova. Dopo diciotto mesi, il giro d'affari del team francese è cresciuto con un ritmo sostenuto, al contrario di quello europeo e di quello americano che soffrono di una certa stagnazione.

La situazione è difficile, e circolano voci preoccupanti sul futuro delle filiali europee. Poi, arriva la decisione: tutte le retribuzioni verranno ridotte del 15%. Vianney accoglie la notizia con sollievo, perché temeva che la sede francese venisse semplicemente chiusa. Crede in quel

nuovo prodotto e sa che la società è gestita bene. «Prima o poi cambia il vento» pensa Vianney.

La legislazione, che regola i rapporti professionali in Francia, non permette di ridurre i salari con la stessa facilità con cui avviene oltreoceano. Allo scopo di verificare ogni singolo contratto, si prepara la visita di una delegazione rappresentativa della massima dirigenza del gruppo, compreso lo stesso presidente della società. Vianney, sempre ottimista, l'accoglie come una buona notizia, perché pensa che avrà l'occasione di discutere con i più alti dirigenti della strategia aziendale e dell'impatto delle misure messe in atto per ridurre i costi.

Quello che Vianney ignorava era che tutta quella bella gente della casa madre avrebbe viaggiato in prima classe e sarebbe scesa in uno dei più prestigiosi hotel di Parigi (è facile da scoprire, se il vostro capo, che non parla una parola di francese, vi chiede di confermare le prenotazioni al suo posto). I sacrifici «assolutamente inevitabili per la sopravvivenza della società» richiesti a tutto il personale, evidentemente non riguardavano proprio tutti. Vianney decide di approfittare della legge francese e di lasciare l'impresa con una comoda indennità...



Si parla sempre di come il buon esempio sia una delle chiavi di successo del management, però bisogna saper distinguere. La storia appena raccontata dimostra che, quando si devono dare delle cattive notizie, inevitabilmente sgradevoli da giustificare, è meglio avere un occhio di riguardo per se stessi e concedersi dei lussi all'altezza della missione. Inoltre, suscitare forti sentimenti d'ingiustizia è un ottimo catalizzatore per la riduzione

degli organici. Gli spunti che vi suggeriamo qui di seguito, rientrano in quest'ordine di idee, e sono sempre molto apprezzati dalla bassa manovalanza:

- ✓ *ostentati pranzi luculliani nei ristoranti alla moda. Preferibilmente dopo aver diffuso un promemoria sulle procedure di rimborso spese, che prevedono un massimo di 7,80 € per pasto;*
- ✓ *accesso controllato agli uffici della direzione, a cui il resto del personale più avvicinarsi solo se in possesso di un apposito badge (il caso a cui facciamo riferimento non riguarda lo staff di una multinazionale a rischio attentati, ma un'impresa con duecento dipendenti);*
- ✓ *sovradimensionamento esagerato degli spazi e degli arredi riservati ai dirigenti, in rapporto a quelli del collaboratore qualunque.*

Non è proprio il caso di sottovalutare queste pratiche che oltre a favorire il *turn over* hanno anche altre virtù:

- ✓ *imporre ai più deboli il «naturale» rispetto;*
- ✓ *essere una fonte di motivazione e di esempio per i più ambiziosi;*
- ✓ *selezionare i futuri membri del clan, ossia quei collaboratori che avranno imparato le regole del gioco talmente bene da meritarsi a loro volta i privilegi dei capi.*

Terrorizzare l'entourage

Sfogare la collera liberamente

Alcuni grandi dirigenti sono noti per le loro leggendarie crisi di rabbia. Anche questo fa parte dei vantaggi della

CONTINUA