

*Perdere il sonno per il lavoro. È la sorte di un italiano su dieci, dovuta soprattutto alla scarsa valorizzazione e all'assenza dello spirito di squadra.*

di  
Aurora  
Nicosia

«Cari dirigenti, ci piacerebbe dare il massimo...». Potrebbe essere l'inizio di una lettera sottoscritta dal dieci per cento degli italiani che lavorano e per i quali se di giorno la vita è dura, la notte è anche peggio. Stando infatti ad una ricerca realizzata da Kelly services, operatore nel settore dei servizi per le risorse umane, un italiano su dieci soffre di insonnia cronica a causa della tensione cui viene sottoposto quotidianamente in ufficio. E non è più lo stress da rientro che ha accompagnato il ritorno al lavoro dalle oramai lontane vacanze. Quello almeno si vive solo una volta l'anno; questo è ben più duraturo.

Cos'è in particolare che fa soffrire l'italica gente? Al primo posto, percepita dal 17 per cento del campione interpellato (17 mila persone), la mancanza di una corretta valorizzazione dell'attività svolta; a seguire, l'assenza di spirito di squadra e l'ansia da prestazione dovuta ad eccessive pressioni psicologiche.

Diversamente dunque che in altri Paesi, dove a pesare sono le troppe ore lavorative o l'eccessiva sedentarietà, in Italia si evidenzia come il lavoro non sia più «percepito unicamente come funzionale al sostentamento, ma sia diventato l'ambito privilegiato per la realizzazione del sé. In questo senso è normale che crescano anche le aspettative e quindi le preoccupazioni», come ha sostenuto di recente Stefano Giorgetti, direttore generale di Kelly services Italia.

Il quale aggiunge: «È sicuramente importante che le aziende prendano coscienza di questo

# Svegli, giorno



aspetto e agiscano di conseguenza. Infatti la capacità delle imprese di creare un contesto lavorativo piacevole è uno dei principali elementi che contribuiscono alla crescita e alla salute di un'organizzazione».

Che passa anche da quella dei singoli dipendenti. La ricerca presa in esame evidenzia che il 14 per cento degli intervistati che ritengono che la propria professione abbia un impatto negativo sul proprio equilibrio psicofisico, mentre il 13 per cento pensa che questo avverrà anche nel futuro. Vero è che in altri Paesi va ancor peggio, se pensiamo che in Giappone a nutrire queste preoccupazioni è il 60 per cento degli interpellati e in Canada il 47 per cento, ma non è comunque trascurabile il dato che ci riguarda.

«Cari dirigenti, sappiate che quando la fiducia scende i costi

salgono...». A sostenere questa tesi non sono impiegati disperati dal ricatto facile, bensì quello che è considerato uno dei più influenti autori sulle tematiche manageriali e di crescita personale, l'americano Stephen Covey, un guru a livello internazionale. Da oltre 30 anni coinvolge milioni di persone con i suoi testi e le sue conferenze ed è autore, fra gli altri, del best seller *Le sette regole per avere successo*, tradotto in 28 lingue. Ebbene secondo Covey, «non siamo più ai tempi dell'autorità formale, che esercita il controllo attraverso una catena di comando piramidale», atteggiamento valido ai tempi della classica manifattura dove si poteva dare per scontato che i dipendenti chinassero la testa e svolgessero il loro compito senza nemmeno conoscere la missione finale dell'impresa.

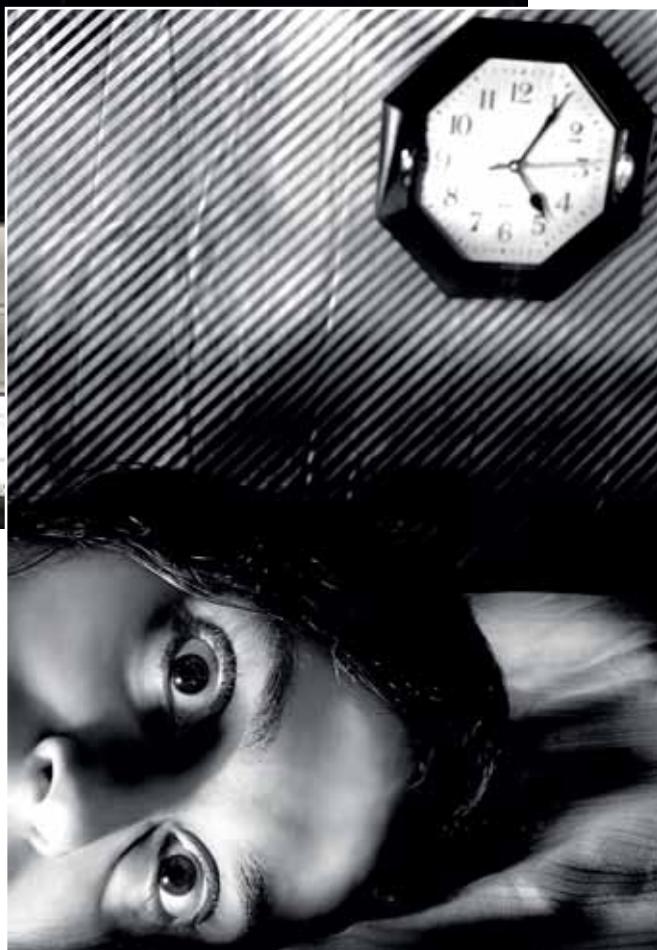
# e notte



In questo mutato contesto, anche la figura del manager deve cambiare. E Covey fa una puntualizzazione importante: «Il manager può gestire un'azienda, non la gente che ci lavora. La gente si gestisce da sola. Non ha bisogno di supervisione, se svolge un ruolo di cui è convinta e in cui si sente realizzata. Questo è il ruolo del top manager: ispirare e liberare le potenzialità della gente che lavora per lui. Deve avere l'umiltà di ascoltare i suoi dipendenti e discutere insieme a loro gli obiettivi comuni. Deve essere capace di instaurare grande fiducia reciproca».

Se questo è il quadro di riferimento, un'ipotetica lettera aperta ai

superiori potrebbe forse recitare così: «Cari dirigenti, mettiamoci d'accordo per il bene nostro, vostro, dell'azienda. Anzi, d'ora in poi, quando dovessimo trovarci ad affrontare una determinata questione, cominciamo a sostituire il noi e voi con un unico "noi", se permettete. Ci farebbe sentire meno distanti, pur rimanendo ciascuno nel proprio ruolo.



«Sappiamo che il peso della responsabilità sulle vostre spalle è tale da impedirvi di guardare gli altri alla stessa altezza piuttosto che dall'alto in basso, ma se provate a condividere tale carico potreste risultarne sollevati.

«È evidente che nessuno può eguagliare le vostre capacità lavorative, le vostre doti analitiche e intuitive. Ma chissà che madre natura non abbia dispensato qualche briciola anche ad altri. Anzi, dal momento che le vostre virtù sono conclamate, perché non vi dedicate a scoprire quelle altrui?

«Grazie per la vostra magnanimità nel donarci tempo libero durante le ore lavorative. Preferiremmo però poterle impiegare tutte in maniera creativa e costruttiva, piuttosto che riempirle di noia.

«E poi le ore notturne. A noi il sonno va via perché non ci sentiamo realizzati, a voi forse succede la stessa cosa perché continuate a programmare al posto di tutti. Forse potremmo venirvi incontro. Pensate che bello se la nostra azienda fosse una squadra dove l'io gioca per il noi.

«Rimembriate i tempi (lontani?) in cui anche voi eravate sottoposti ad altri... o forse siete nati dirigenti e questa fase della vita vi è sconosciuta. Beh, peccato, anche la gavetta ha i suoi aspetti positivi!

Scusate infine la digressione "dantesca". Fatti non foste a viver come capi, ma a per seguir fiducia e fratellanza. Ah, dimenticavamo: sogni d'oro!».

Firmato: il 10 per cento degli italiani (quelli che lavorano di giorno e non dormono di notte) e tutti gli altri che sognerebbero una vita d'ufficio così. ■

*A fronte:  
la solitudine  
del capo, spesso  
programmatore  
unico del lavoro  
altrui.*

*In basso:  
la situazione  
in cui si trova  
il 10 per cento  
degli italiani che  
hanno difficoltà  
a prender sonno  
a causa dello  
stress da lavoro.*