

LA PREVENZIONE

Attenti ai propri comportamenti Così si rischia di perdere il posto

Perdere il lavoro oggi in Italia è più facile che trovarlo. E anche per chi poteva contare su un posto stabile i rischi non mancano. I pretesti del capo per arrivare a un licenziamento o a dimissioni forzate sono spesso futili, ma così sommersi da cogliere alla sprovvista il mal capitato. Saper salvaguardare l'impiego non è dunque solo questione di efficienza; richiede spirito di osservazione e il coraggio di fare un'analisi lucida su se stessi.

Lo afferma con certezza Pier Paolo Sposato, autore di "Come reinserirsi nel mercato del lavoro" (Franco Angeli Editore), con una lunga esperienza nella dirigenza della Risorse umane in grandi multinazionali:

«Cruciale è la percezione dei segnali premonitori - spiega -. Mettendo da parte le situazioni di aziende al collasso costrette a fare tagli indiscriminati, ho visto dipendenti brillantissimi essere mandati via per il loro cattivo carattere». Sono i cosiddetti "piantagrane". Comportamenti questi «che laddove se ne presentasse l'occasione, potrebbero indurre il capo a liberarsi della presenza di quel dipendente». Uno dei pretesti più frequenti è

Piantagrane, ritardatari, poco flessibili, sempre in cerca di rassicurazioni o promozioni. Ecco le tipologie di "candidati al licenziamento"

la «mancanza di flessibilità, l'incapacità di adattarsi a cambiamenti e nuove condizioni - scrive Sposato -. Ciò costringe i capi a un super lavoro, poiché gli individui poco flessibili resistono a qualunque richiesta di cambiamento, situazione frequente

nelle aziende in competizione sul mercato globale». Secondo nodo la mancanza di puntualità: «I capi sono infastiditi dal ritardo costante nell'arrivo in ufficio o nel non rispettare tempi di consegna di un lavoro. Il fastidio dipende dal fatto che, per i ritardi del dipendente, sono loro che, talvolta, ricevono delle osservazioni dalla linea gerarchica». Ad incidere negativamente anche la tendenza alla demotivazione: «Ci sono lavoratori che, sono sempre e comunque demotivati. Chiedono frequenti colloqui con i capi perché hanno bisogno di rassicurazione sulla loro valutazione, sulla correttezza della retribuzione percepita, etc. Arriva il momento che il capo si stanca di questa perenne demotivazione e inizia a sperare di liberarsi di questo dipendente scomodo». Infine la mancanza di autocritica: «È il ca-

so di dipendenti che, come si dice in gergo aziendale - prosegue Sposato - non sanno mettersi di fronte a uno specchio e valutarsi per quello che realmente sono; a intervalli regolari chiedono aumenti di stipendio che non meritano o riconoscimenti gerarchici. Cercate di cambiare comportamento, se vi riconoscete in una delle situazioni sopra descritte perché - conclude l'autore - con i tempi che corrono, è opportuno, come si dice, prevenire piuttosto che curare». (P.Sim.)

