DOPPIOZERO

Il responsabile delle risorse umane

Andrea Pomella
21 Luglio 2014

In *Post Office*, Bukowski scriveva: â??Qualunque stronzo Ã¨ capace di trovarsi uno straccio di lavoro; invece ci vuole cervello per cavarsela senza lavorareâ?•. Bukowski si riferiva alla qualitÃ del saper stare al mondo propria della razza di scioperati, beoni, ladri e imbroglioni che popola i suoi racconti. Non si riferiva al non-lavoro di chi per paradosso, invece, un lavoro ce lâ??ha, ma Ã¨ uno di quei freddi lavori burocratici che non si capisce a che servono, un lavoro *inutile*.

Forse Bukowski ignorava che ci vuole cervello anche per cavarsela annaspando per anni dietro velleitarie linee guida che sembrano fatte apposta per non servire a niente, ma che tuttavia, in questa gloriosa contemporaneitÃ di cui facciamo parte, intere masse di lavoratori inermi sono obbligati a seguire con diligenza pedestre, perchÃ© Ã¨ proprio grazie a quella inutilitÃ che il gioco sta in piedi.

Ebbene, sono uno che a un certo punto Ã¨ stato capace di trovarsi uno straccio di lavoro inutile, uno che tuttavia confida di avere anche un cervello per cavarsela nella vacuitÃ di quel lavoro inutile. CosÃ¬ quando mi chiedono: â??Che lavoro fai?â?•, per tagliare corto rispondo: â??Mi occupo di personaleâ?•. In genere la domanda successiva Ã¨: â??Responsabile delle risorse umane?â?• Al che dico: â??Non proprioâ?•.

Se il mio interlocutore Ã¨ un tipo ostinato con qualche propensione autolesionista mi tocca allora imbarcarmi in una spiegazione aberrante. Ora, poniamo il caso che il lettore non sia esattamente quel tipo ostinato, voglio avvisarlo che fa ancora in tempo ad allontanarsi da questa lettura e a trovarsi qualcosa di piÃ¹ divertente da fare. Se invece il lettore Ã¨ proprio quel tipo lÃ¬, sarÃ bene che si metta comodo per un paio di minuti in modo che gli spieghi che razza di lavoro faccio.

Dunque, lavoro in una societÃ che ha come missione aziendale la fornitura di assistenza tecnica nei settori del lavoro e della formazione professionale. Io, come detto, mi occupo del personale. Nella mia societÃ esistono quattro livelli di gestione del personale. Al primo livello câ??Ã¨ il *Responsabile delle Risorse Umane*, ma poichÃ© la qualifica in questione Ã¨ assegnata alla stessa persona che ricopre anche lâ??incarico di Amministratore Delegato, Ã¨ naturale che a svolgere i compiti di responsabile delle risorse umane sia la figura posta al secondo livello della gerarchia, ossia lâ??*Addetto alla Gestione delle Risorse Umane*.

Costui si differenza dal Responsabile delle Risorse Umane innanzitutto perchÃ© non Ã¨ *responsabile* di un bel niente, ma Ã¨ appunto *addetto*, e poi perchÃ© ha alle sue dipendenze un terzo livello che svolge mansioni di *Assistenza alla Gestione delle Risorse Umane*. La societÃ tuttavia occupa i propri dipendenti su una trentina di sedi dislocate in varie zone della cittÃ , per cui nÃ© il Responsabile, nÃ© lâ??Addetto, nÃ© tantomeno lâ??Assistente dellâ??Addetto, hanno la possibilitÃ di mantenere un contatto giornaliero con i dipendenti.

PerciÃ² al quarto livello di questa gerarchia câ??Ã¨ la figura del *Referente Territoriale Addetto alla Gestione Operativa delle Risorse Umane*. Io ricopro questo incarico. Sono cioÃ¨ la persona che in teoria smazza richieste di ferie e permessi, si occupa della distribuzione dei buoni pasto e si sorbisce le lamentele quotidiane di una quarantina di dipendenti che si sentono vittime delle piÃ¹ brutali ingiustizie.

Ora, che succede quando un dipendente deve presentare, per esempio, una richiesta per unâ??uscita di servizio? Il dipendente viene da me e mi dice: â??Caro Referente Territoriale Addetto alla Gestione Operativa delle Risorse Umane, avrei bisogno dellâ??autorizzazione a unâ??uscita di servizioâ?•. La prima cosa che dovrÃ² fare sarÃ valutare che la richiesta sia giustificata da unâ??effettiva necessitÃ di servizio. Facciamo conto perÃ² che in quel determinato giorno lâ??uscita di quel dipendente non sia motivata da valide ragioni di servizio, non posso per statuto societario rifiutare la sua richiesta, perciÃ² sarÃ² tenuto a comunicare la cosa allâ??Assistente alla Gestione delle Risorse Umane, il quale dovrÃ a sua volta riferire allâ??Addetto alla Gestione delle Risorse Umane.

Ma neppure lâ??Addetto alla Gestione delle Risorse Umane ha facoltÃ di respingere una richiesta per unâ??uscita di servizio, non avendo tra le sue funzioni la responsabilitÃ diretta del personale. Chi ha questa facoltÃ Ã¨, appunto, il Responsabile delle Risorse Umane. Ma poichÃ© il Responsabile delle Risorse Umane, come detto, svolge anche lâ??incarico di Amministratore Delegato, sarÃ evidentemente impegnato in attivitÃ ben piÃ¹ gravose che non siano delle banali richieste di uscita di servizio.

Chi dovrÃ prendere una decisione definitiva sulla spinosa questione perciÃ² sarÃ il Referente Territoriale Addetto alla Gestione Operativa delle Risorse Umane, cioÃ¨ *io*, a cui nel frattempo il rimpallo parabolico delle competenze avrÃ concesso in via informale i superpoteri temporanei che gli consentiranno di rispondere al dipendente: â??Caro dipendente, mi dispiace ma *la societÃ* ha deciso di NON autorizzare la tua uscita di servizioâ?•, laddove *la societÃ* diviene unâ??entitÃ astratta composta da unâ??imprecisata caligine di posizioni tutte in qualche modo collegate alla nebulosa area delle risorse umane.

Se leggendo questo storia il lettore non Ã¨ impazzito o morto di noia, avrÃ a questo punto chiaro cosa sia un lavoro inutile. Un lavoro inutile Ã¨ un lavoro nel quale un essere umano Ã¨ impegnato a rispettare, o a far rispettare, assurdi regolamenti societari e complicate gerarchie aziendali allo scopo di produrre un bene o un servizio privo di ricaduta sociale la cui unica ragione dâ??essere Ã¨ legittimare retribuzioni e livelli di inquadramento differenziati, ossia mantenere in vita una serie di posizioni professionali a loro volta inutili.

In molte societÃ , non solo nella mia, la gestione delle risorse umane rappresenta un magnifico paradosso di inutilitÃ . Quando ho cominciato a lavorare in questâ??area la prima cosa che mi dissero fu: â??Devi frequentare un corso di formazione per imparare i metodi di gestione del personaleâ?•. CosÃ¬ la societÃ organizzÃ² un corso di formazione. Il docente era un uomo grande e grosso, con una folta barba bianca, che presentandosi sfoderÃ² la sua pluridecennale esperienza nei ranghi di numerose multinazionali.

Il corso consisteva in una serie di giochini in cui si testava la capacitÃ del futuro addetto alla gestione delle risorse umane di saper veicolare un qualsiasi messaggio in modo corretto, e in cui si stimavano le sue doti di

leadership sommate a una cosa che veniva definita *EQ* (*quoziente emotivo*), vale a dire quanto riesci a rimanere calmo se, dopo aver veicolato il messaggio in modo corretto, il destinatario si ostina a non capire una mazza minacciando di farti venire un esaurimento nervoso. Dai test risultÃ² che avevo buone qualitÃ di leadership, una discreta capacitÃ di veicolare messaggi e uno scarsissimo EQ (confessai che nel posto in cui lavoravo neppure un santo sarebbe riuscito a mantenere la calma e che perciÃ² il canale di comunicazione piÃ¹ indicato per mantenere in buona salute i nervi era mettere in giro voci di corridoio).

Ma il docente barba-bianca era un uomo abbastanza onesto da ammettere che i suoi corsi non avevano la pretesa di formare specialisti nella gestione del personale. In generale nessun docente in questo genere di corsi di formazione sosterrÃ mai di essere in grado di formare specialisti nella gestione del personale.

Egli dirÃ per lo piÃ¹ che il tempo a sua disposizione Ã¨ poco, che nelle due giornate di lavoro che gli sono state commissionate riuscirÃ a malapena a dare unâ??infarinatura generale della materia, che la pratica sul campo Ã¨ cento volte piÃ¹ efficace della teoria, che ogni posto di lavoro fa storia a sÃ© e che quindi un buon responsabile del personale deve saper leggere la realtÃ e adattare su di lei gli stimoli che il corso gli potrÃ offrire (ecco, un docente di un corso di formazione per specialisti nella gestione del personale non forma, *offre stimoli*), che in definitiva lui stesso svolge un lavoro che Ã¨ tanto inutile quanto sarÃ il lavoro che sarai chiamato a svolgere tu una volta che avrai ultimato il tuo ciclo di formazione aziendale.

Ecco, capite perchÃ© quando mi chiedono â??Che lavoro fai?â?• generalmente mi gratto la testa e cerco il modo piÃ¹ veloce per sviare la domanda? PerchÃ© sono io stesso parte di una piramide dellâ??assurdo, perchÃ© occupandomi di risorse umane in questa maniera cervellotica promuovo una concezione beckettiana del lavoro, perchÃ© sono lo stronzo di cui parla Bukowski, o meglio sono quello a cui allude in un altro verso memorabile che fa: â??Scarpe da lavoro. E io dentro di loro con le luci spenteâ?•.

Se continuiamo a tenere vivo questo spazio Ã¨ grazie a te. Anche un solo euro per noi significa molto.
Torna presto a leggerci e SOSTIENI DOPPIOZERO