Il responsabile delle risorse umane

Andrea Pomella
21 Luglio 2014

In *Post Office*, Bukowski scriveva: “Qualunque stronzo è capace di trovarsi uno straccio di lavoro; invece ci vuole cervello per cavarsela senza lavorare”. Bukowski si riferiva alla qualità 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 l’ha, ma è 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 contemporaneità di cui facciamo parte, intere masse di lavoratori inermi sono obbligati a seguire con diligenza pedestre, perché è proprio grazie a quella inutilità che il gioco sta in piedi.

Ebbene, sono uno che a un certo punto è stato capace di trovarsi uno straccio di lavoro inutile, uno che tuttavia confida di avere anche un cervello per cavarsela nella vacuità di quel lavoro inutile. Così quando mi chiedono: “Che lavoro fai?”, per tagliare corto rispondo: “Mi occupo di personale”. In genere la domanda successiva è: “Responsabile delle risorse umane?” Al che dico: “Non proprio”.

Se il mio interlocutore è 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 più divertente da fare. Se invece il lettore è proprio quel tipo lì, sarà bene che si metta comodo per un paio di minuti in modo che gli spieghi che razza di lavoro faccio.

Dunque, lavoro in una società 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 società esistono quattro livelli di gestione del personale. Al primo livello c'è il *Responsabile delle Risorse Umane*, ma poiché la qualifica in questione è assegnata alla stessa persona che ricopre anche l'incarico di Amministratore Delegato, è naturale che a svolgere i compiti di responsabile delle risorse umane sia la figura posta al secondo livello della gerarchia, ossia l'*Addetto alla Gestione delle Risorse Umane*.

Costui si differenza dal Responsabile delle Risorse Umane innanzitutto perché non è *responsabile* di un bel niente, ma è appunto *addetto*, e poi perché ha alle sue dipendenze un terzo livello che svolge mansioni di *Assistenza alla Gestione delle Risorse Umane*. La società tuttavia occupa i propri dipendenti su una trentina di sedi dislocate in varie zone della città, per cui né il Responsabile, né l'Addetto, né tantomeno l'Assistente dell'Addetto, hanno la possibilità di mantenere un contatto giornaliero con i dipendenti.

Perciò al quarto livello di questa gerarchia c'è la figura del *Referente Territoriale Addetto alla Gestione Operativa delle Risorse Umane*. Io ricopro questo incarico. Sono cioè 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 più brutali ingiustizie.

Ora, che succede quando un dipendente deve presentare, per esempio, una richiesta per un'uscita di servizio? Il dipendente viene da me e mi dice: "Caro Referente Territoriale Addetto alla Gestione Operativa delle Risorse Umane, avrei bisogno dell'autorizzazione a un'uscita di servizio". La prima cosa che dovrò fare sarà valutare che la richiesta sia giustificata da un'effettiva necessità di servizio. Facciamo conto però che in quel determinato giorno l'uscita di quel dipendente non sia motivata da valide ragioni di servizio, non posso per statuto societario rifiutare la sua richiesta, perciò sarò tenuto a comunicare la cosa all'Assistente alla Gestione delle Risorse Umane, il quale dovrà a sua volta riferire all'Addetto alla Gestione delle Risorse Umane.

Ma neppure l'Addetto alla Gestione delle Risorse Umane ha facoltà di respingere una richiesta per un'uscita di servizio, non avendo tra le sue funzioni la responsabilità diretta del personale. Chi ha questa facoltà è, appunto, il Responsabile delle Risorse Umane. Ma poiché il Responsabile delle Risorse Umane, come detto, svolge anche l'incarico di Amministratore Delegato, sarà evidentemente impegnato in attività ben più gravose che non siano delle banali richieste di uscita di servizio.

Chi dovrà prendere una decisione definitiva sulla spinosa questione perciò sarà il Referente Territoriale Addetto alla Gestione Operativa delle Risorse Umane, cioè *io*, a cui nel frattempo il rimpallo parabolico delle competenze avrà concesso in via informale i superpoteri temporanei che gli consentiranno di rispondere al dipendente: "Caro dipendente, mi dispiace ma *la società* ha deciso di NON autorizzare la tua uscita di servizio", laddove *la società* diviene un'entità astratta composta da un'imprecisata caligine di posizioni tutte in qualche modo collegate alla nebulosa area delle risorse umane.

Se leggendo questo storia il lettore non è impazzito o morto di noia, avrà a questo punto chiaro cosa sia un lavoro inutile. Un lavoro inutile è un lavoro nel quale un essere umano è 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 d'essere è legittimare retribuzioni e livelli di inquadramento differenziati, ossia mantenere in vita una

serie di posizioni professionali a loro volta inutili.

In molte società, non solo nella mia, la gestione delle risorse umane rappresenta un magnifico paradosso di inutilità. Quando ho cominciato a lavorare in quest'area la prima cosa che mi dissero fu: "Devi frequentare un corso di formazione per imparare i metodi di gestione del personale". Così la società organizzò un corso di formazione. Il docente era un uomo grande e grosso, con una folta barba bianca, che presentandosi sfoderò la sua pluridecennale esperienza nei ranghi di numerose multinazionali.

Il corso consisteva in una serie di giochini in cui si testava la capacità 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 risultò che avevo buone qualità di

leadership, una discreta capacità 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 perciò il canale di comunicazione più 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 sosterrà mai di essere in grado di formare specialisti nella gestione del personale.

Egli dirà per lo più che il tempo a sua disposizione è poco, che nelle due giornate di lavoro che gli sono state commissionate riuscirà a malapena a dare un'infarinatura generale della materia, che la pratica sul campo è cento volte più efficace della teoria, che ogni posto di lavoro fa storia a sé e che quindi un buon responsabile del personale deve saper leggere la realtà e adattare su di lei gli stimoli che il corso gli potrà 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 è tanto inutile quanto sarà il lavoro che sarai chiamato a svolgere tu una volta che avrai ultimato il tuo ciclo di formazione aziendale.

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

istock_000008901318medium.jpg

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