

La rivincita degli antipatici in ufficio

Poco amati perché sono esigenti, ma con loro crescono efficienza e meritocrazia

di **Elvira Serra**

In ufficio non sono molto amati. Ma senza di loro efficienza e rendimento calano: sono gli antipatici. Impopolari tra i colleghi perché troppo esigenti e poco inclini ai compromessi. A volte risultano addirittura impossibili. Con loro, però, aumenta la meritocrazia. «L'importante è che il rigore venga applicato in maniera funzionale, e non per creare un clima di terrore», dicono gli psicologi.

a pagina 25

La rivincita degli antipatici

Spesso impopolari tra i colleghi perché troppo esigenti e poco inclini a compromessi
Ma portano efficienza e meritocrazia

di **Elvira Serra**

Sono quelli più esigenti, non fanno mai sconti, a cominciare da se stessi. Pretendono, non si accontentano, talvolta sono così testardi e poco malleabili da risultare «impossibili». Antipatici, insomma. Come Lucy Kellaway, ancora per pochi mesi *columnist* del *Financial Times* (lo lascerà d'estate per insegnare matematica nelle scuole più disagiate di Londra con la sua nuova Fondazione). Sul quotidiano economico qualche giorno fa ha scritto un commento dal titolo eloquente: «Sono una persona difficile al lavoro e felice di esserlo».

Lei puntualizza che — guarda caso — sono solo i colleghi maschi a giudicarla così «faticosa». Ma si è dovuta arrendere all'evidenza, facendone però un bandiera, quando sua figlia le ha detto: «Mamma, tu non ti rendi conto di quanto

puoi essere difficile».

Eppure, oltre che per una questione di autostima, essere esigenti, soprattutto in posizioni di comando, è l'unico modo per raggiungere determinati risultati. «Gli studi sulla leadership fin dagli anni Cinquanta hanno dimostrato che un modello troppo democratico non sempre è funzionale: quando si hanno poco tempo e scarse risorse, la guida autoritaria risulta quella più efficace», spiega Vincenzo Russo, docente di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni allo Iulm di Milano. «Gli antipatici, se vogliamo chiamarli così, sono quelli che adottano sì una logica molto autoritaria, ma anche molto meritocratica. L'ideale, come teorizzarono Robert Blake e Jane Mouton nel 1964, sarebbe un mix tra il leader socio-affettivo più attento alla dimensione relazionale e quello più orientato all'obiettivo».

Essere poco inclini al compromesso, per esempio, è ser-

vito all'imprenditore bolziano Patrizio Podini a realizzare l'impossibile: 711 punti vendita in tutta Italia, più di due miliardi di fatturato nel 2015 e 5.900 dipendenti con MD Spa, terzo gruppo dell'hard discount in Italia. «Ho fondato l'azienda a Napoli nel 1994. Riesce a immaginare che cosa vuol dire esportare nel Mezzogiorno la cultura austroungarica precisa e rigorosa con la quale mi sono formato?». Podini non si considera antipatico nell'accezione caratteriale: «Sono simpaticissimo». Però ammette che le cose che chiede «non devono essere discusse», semmai «fatte». «Nel 1997 di fronte alla divergenza di punti di vista con i miei soci ho acquistato tutte le loro quote e sono diventato l'unico proprietario».

E invece non ha nessuna difficoltà ad ammettere di essere proprio «rompiscatole» Angela Formaggia, titolare milanese della ormai trentenne Sartoria Angela Alta Moda, sei di-

pendenti a Milano oltre alle collaboratrici e a uno svariato numero di fornitori con i quali litiga senza problemi arrivando alle minacce: «Di non pagare, funziona sempre...». «Mi rendo conto di apparire molto antipatica in certi momenti, magari vicino a una consegna o a un evento. Lì non ammetto scuse, le parole "non è possibile" o "non ce la faccio" non esistono nel mio vocabolario, sono cancellate». Anche lei, come Lucy Kellaway, ha una figlia, Michela, che glielo ricorda piuttosto spesso. «Diciamo pure ogni giorno: "Mamma sei impossibile". Però credo sia questo il segreto del passaparola che ci fa arrivare clienti da Londra, Zurigo, Sudafrica».

«L'importante è che il rigore venga applicato in maniera funzionale, e non per creare un clima di terrore», avverte Caterina Gozzoli, docente di Psicologia del conflitto e della convivenza organizzativa alla Cattolica. «Essere "difficili" in contesti di lavoro che tendono

all'omologazione è una buona cosa, consente di avere idee nuove. Poi ci sono i top mana-

ger, che possono permettersi di osare di più, di essere innovativi e così stimolare anche

gli altri. L'importante è che il capo detti la linea e non detti legge. Perché in questo caso

sarebbe "antipatico" e basta. Senza attenuanti».

@elvira_serra

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le parole "non ci riesco" o "non è possibile" sono cancellate dal mio vocabolario. Guai a chi lo dice
Angela Formaggia



Le cose che chiedo non devono essere discusse, semmai fatte. Non accetto compromessi. Però sono simpatico!
Patrizio Podini

Il caso

● Qualche giorno fa sul *Financial Times* la columnist Lucy Kellaway ha pubblicato una sorta di manifesto dell'antipatia

● Ha scritto di essere una persona «difficile» al lavoro e orgogliosa di esserlo

● Tra i vantaggi, dice, dell'essere considerati «impossibili» c'è che nessuno ti disturba inutilmente



ILLUSTRAZIONE DI ALBERTO BUCCHIERI

