

# OGNI UFFICIO HA IL SUO OPPORTUNISTA

Abilissimo a prendersi meriti altrui ma non le proprie responsabilità. L'ultimo ad arrivare e il primo ad andarsene

di **Anna Zinola**

**C**e n'è (almeno) uno in ogni ufficio. E, se si ha un po' di esperienza, lo si riconosce subito. È il principe della delega, il re della lode ottenuta senza fare nulla: abilissimo a prendersi meriti altrui e a non prendersi le proprie responsabilità. L'ultimo ad arrivare e il primo ad andarsene, pur riuscendo ad apparire sempre presente nei momenti decisivi. La sua frase preferita? «Ti aiuterei volentieri a finire il nostro documento ma devo preparare un report per l'amministratore delegato». E pazienza se del report per l'amministratore delegato non vi è alcuna traccia.

«Chiamiamoli con il loro nome: paraculi – dice Enrico Pedretti, direttore marketing di Manageritalia – Possono essere estremamente dannosi per un'azienda e, quindi,

vanno identificati e aiutati a cambiare, capendone le motivazioni. Se, poi, non sono capaci o non vogliono cambiare vanno isolati ed espulsi». Di fatto questi soggetti influenzano in maniera negativa il clima aziendale a più livelli. Sul piano pratico aumentano il carico di lavoro dei colleghi, in quanto di rado svolgono in toto i compiti loro assegnati, mentre sul piano emotivo contribuiscono a creare un'atmosfera di sfiducia e rendono molto difficile il lavoro di gruppo.

Naturalmente le figure manageriali giocano, qui, un ruolo essenziale. «Molto dipende dal manager. Sta a lui, infatti, prendersi la responsabilità di riconoscere e gestire questi personaggi – sottolinea Laura Cerioli, coach e consulente hr – Spesso è più semplice ignorarli e fare finta che vada tutto bene, invece di intervenire in maniera incisiva affinché modifichino il loro approccio». È possi-

bile individuare il «perfetto paraculo» in fase di selezione? «Non è semplice — spiega **Francesca Contardi**, managing director della società di selezione **EasyHunters** — Di solito per capire quanto chi ho di fronte sia motore attivo di una società chiedo di raccontarmi un progetto che ha guidato, che è stato un successo oppure un fallimento. Tutti ne abbiamo almeno uno, a meno che non si sia inclini a nascondersi per non farsi notare».

Conferma Fabio Salvi, head of human resources di Flixbus: «È importante incentrare l'intervista su comportamenti e esperienze. Se, per esempio, il candidato sostiene di avere eccellenti doti di gestione delle persone, l'intervistatore dovrebbe chiedere di riferirsi a un caso pratico. E se la risposta non fosse convincente, chiederne un altro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

