

Imprese
che impresa
di **Giovanni Costa**



Lavoratori atipici produttività salvata

Andrea Pasqualetto qualche giorno fa ha qui intervistato un manager quarantenne che, dopo varie esperienze in aziende molto strutturate, si è messo a fare il «dirigente in affitto», con soddisfazione propria e dei suoi clienti. Questa figura si chiama temporary manager e ha più fortuna all'estero che in Italia, dove comunque è in lenta e costante crescita con tanto di associazioni professionali e di vere e proprie aziende che hanno una scuderia di dirigenti di cui curano la selezione, la formazione, la deontologia e il collocamento.

Il temporary manager è diverso dal consulente perché è più coinvolto nella gestione e non si limita a individuare la soluzione, ma la mette in opera. Impiantare una struttura commerciale, fare un piano di marketing, razionalizzare i costi di produzione e il relativo sistema di controllo: sono esempi di tipici impieghi di un temporary manager che quindi diventa lo strumento ideale per le nostre piccole imprese che non possono permettersi un dirigente a tempo pieno mentre hanno bisogno di acquisire rapidamente competenze per integrare la professionalità dell'imprenditore e dei suoi collaboratori.

Il temporary manager è a volte visto come un ripiego per impiegare dirigenti in uscita più o meno volontaria dalle grandi imprese che nei momenti di crisi sono numerosi. In astratto è una buona soluzione. In concreto richiede adattamenti non semplici perché si tratta di mondi diversi. Quando l'adattamento riesce, le cose funzionano.

Viene spontanea una domanda: perché si tende sempre più spesso a rompere l'unità del ruolo organizzativo e contrattuale? Non può essere solo una questione di costi e di flessibilità. Il quotidiano economico francese «Les Echos» ha pubblicato mercoledì scorso i risultati di una ricerca di François Dupuy secondo cui il rapporto di lavoro stabile nuoce gravemente alla produttività. Nelle aziende in media il tempo effettivo di lavoro, quello in cui viene «fatto qualcosa», è di 4 ore e 20 minuti contro un orario medio di 7 ore e 38 minuti. E non c'è differenza tra pubblico e privato o tra i diversi livelli gerarchici.

Da questo crollo di produttività, si salvano solo le piccole imprese e i lavoratori definiti atipici: gli interinali, quelli a tempo determinato, gli stagisti e così via. Tutto merito del controllo sociale che è più efficace della gerarchia. La così detta organizzazione per processi ha successo perché tende a ripristinare una forma di controllo sociale da parte del cliente interno fino ad arrivare, a cascata, al cliente finale.

Dupuy giunge a una conclusione choc: la produttività degli atipici è del 40 per cento più elevata di quella dei lavoratori a tempo indeterminato. Prima di trasformare tutti in temporary manager o in interinali, non sarebbe il caso di ripensare il rapporto tra grandi e piccole imprese, tra strutturati e precari, tra rigidità e flessibilità?

g.costa.cdv@virgilio.it

