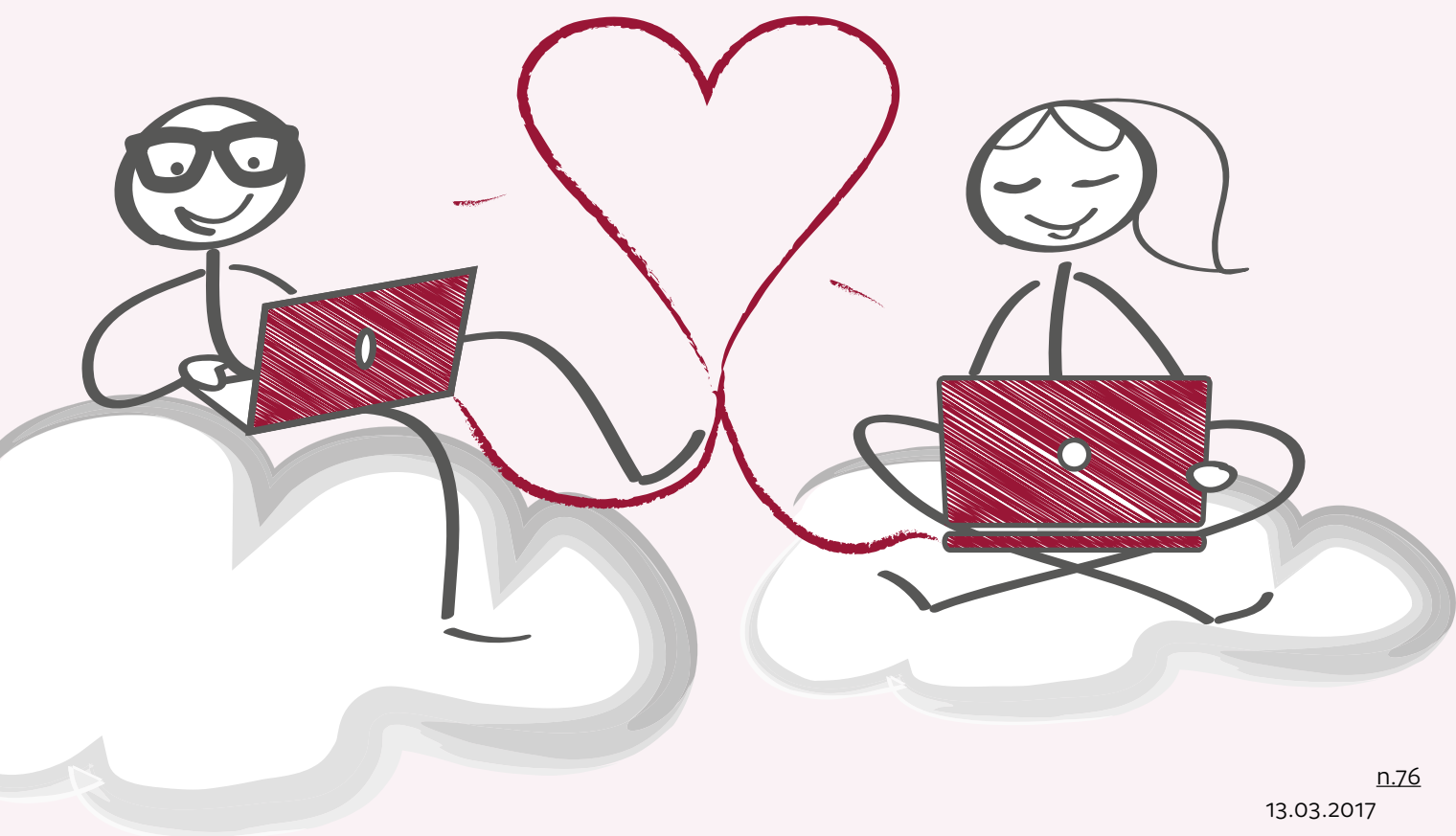


Il CUORE verde che serve alle RELAZIONI D'AFFARI

di mario alberto catarozzo



A

mori in ufficio: un problema o un'opportunità? Ripartiamo dall'articolo di **Silvia Pasqualotto** (*Love Affair*) pubblicato [sul precedente numero di MAG](#).

Gli studi si dividono e le risposte non sono univoche. La regolamentazione delle

relazioni sentimentali dietro la scrivania non è certo un argomento facile da trattare dal momento che coinvolge elementi "liquidi" come l'amore e i sentimenti.

Non si può vietare di far scattare la scintilla del sentimento, ma certamente alcune regole che partono dal buon senso e arrivano a far parte di un regolamento di condotta (policy) o di una Carta dei Valori ci possono essere.



DUE CUORI PER DUE MONDI

Partiamo dalla teoria dei due cuori presenti in ciascuno di noi: uno rosso, che è il cuore degli affetti e delle relazioni sentimentali, e uno verde, il cuore dei dollari, degli affari. I due non dovrebbero mai battere insieme se si vogliono evitare spiacevoli conseguenze in termini di clima interno e di business. Il cuore rosso presiede e detta le regole delle relazioni affettive. È lui che gestisce le relazioni con i propri familiari, amici e parenti. In questo ambito si cerca il calore della relazione, la comprensione, la complicità, la realizzazione affettiva. Qui ci si prende cura l'uno dell'altro e prendono forma le nostre esigenze paterne, materne, filiali, amicali. La logica e le regole che presiedono queste relazioni sono dettate proprio da queste esigenze affettive, pertanto in questo ambito sarebbe utile e opportuno evitare di inserire aspetti di business.

Come si suol dire, è una pessima idea fare affari con amici e parenti. Quando ciò accade i guai sono spesso dietro l'angolo. Penso che sia esperienza di molti quella di aver fatto affari con amici e parenti e aver riportato scottanti esperienze di frustrazione, di complicazioni relazionali, di perdita di denaro. Se devo imbiancare il mio ufficio, una pessima idea sarà quella di farlo fare a mio cugino imbianchino (se mai ne avessi uno). Il rischio infatti che mi faccia un lavoro non soddisfacente e che poi per quieto vivere debba comunque pagarlo pur non essendone soddisfatto è alto. Che posso fare in questo caso, litigare e chiudere una relazione con un parente? No di certo, e allora sono costretto a pagare pur di non complicare le cose. Con un classico fornitore, invece, avrei applicato il detto "pago pretendo" facendo valere le mie aspettative. Specularmente, in ambito business è utile far battere solo il cuore verde degli affari. Qui il cuore rosso non fa altro che "impastare" le cose e complicare i rapporti.

L'ECOLOGIA DELLA MENTE

Chiariamo subito che i due cuori non corrispondono rispettivamente al "buono" e al "cattivo". Il cuore verde non è quello dello squalo, oppure quello senza sentimenti o senza etica. Il cuore verde degli affari è quello che ha regole adeguate all'ambito in cui si trova ad operare, che appunto è quello delle relazioni di business e di lavoro.

Si tratta di "ecologia" della mente, di pulizia dei rapporti e di chiarezza.

In ambito business e di lavoro, la genesi della relazione è utilitaristica e non affettiva. Io e il cliente ci conosciamo e decidiamo di intraprendere una relazione di business perché abbiamo bisogno l'uno dell'altro, non perché ci vogliamo bene o perché siamo legati da vincoli affettivi.

Allo stesso modo, con la segretaria e con il collaboratore di studio la relazione nasce per un interesse reciproco di lavoro,

non per affetto o simpatia. Ecco, con un sano "principio di realismo" questa genesi va tenuta sempre presente, in modo da poter gestire in modo adeguato la relazione senza fare confusione tra più ambiti. Poi, all'interno di questo scenario di business, ci stanno perfettamente lo stile di ciascuno, l'etica delle relazioni, i valori della persona. Anzi, questi aspetti possono prendere vita e dare una forma e un senso alla relazione di business proprio perché a monte c'è chiarezza sulle cause della relazione.

Un esempio di come mischiare i due cuori possa portare complicazioni non indifferenti lo troviamo anche in molti passaggi generazionali. L'imprenditore nella sua vita ha usato il cuore verde e ha costruito il suo sogno imprenditoriale con risultati eccellenti; ad un certo punto i suoi figli diventano grandi e... che fai non li piazzati in azienda? Certo, sono i figli "so' piezz' 'e core"... quindi tac... eccoli posizionati sulle poltrone chiave dell'azienda: amministratore delegato, direttore generale, direttore del personale, direttore commerciale.

Spesso senza né arte né parte ecco i rampolli di famiglia occupare le posizioni apicali dell'azienda, eccoli prendere decisioni dettate più dall'avidità dei soldi che da una visione strategica, eccoli difendere posizioni di potere, piuttosto che sviluppare strategie di crescita.

Come mai quell'imprenditore, da sempre così lungimirante nelle sue scelte, così attento al business oggi commette questo grave errore strategico? Perché le sue scelte non sono più dettate dalle regole del cuore verde del business, bensì da quelle del cuore rosso degli affetti. È obnubilato nelle sue scelte, più orientato a soddisfare le proprie esigenze paterne affettive che le esigenze dell'azienda e del suo business.

La speranza e l'affetto prendono il posto della vision e della strategia. Ecco, ciò che accade in azienda accade spesso anche nei passaggi generazionali in studio dove i figli non sono all'altezza dei genitori, ma occupano in quanto figli e non per merito le posizioni apicali dell'azienda o dello studio, con buona pace dei collaboratori storici.

AMORE E SESSO SUL LUOGO DI LAVORO

Torniamo a questo punto alle relazioni sentimentali sul luogo di lavoro. Se pensiamo agli studi legali non è certo un tema nuovo. Dalla notte dei tempi si conoscono e si raccontano storie tra il dominus e il praticante o il giovane collaboratore, così come negli ospedali le corsie sono piene di storie tra medici e infermiere.

Posto che non si possa evitare perché "al cuor non si comanda", ci dobbiamo chiedere quali conseguenze possono avere e come possono essere gestite.

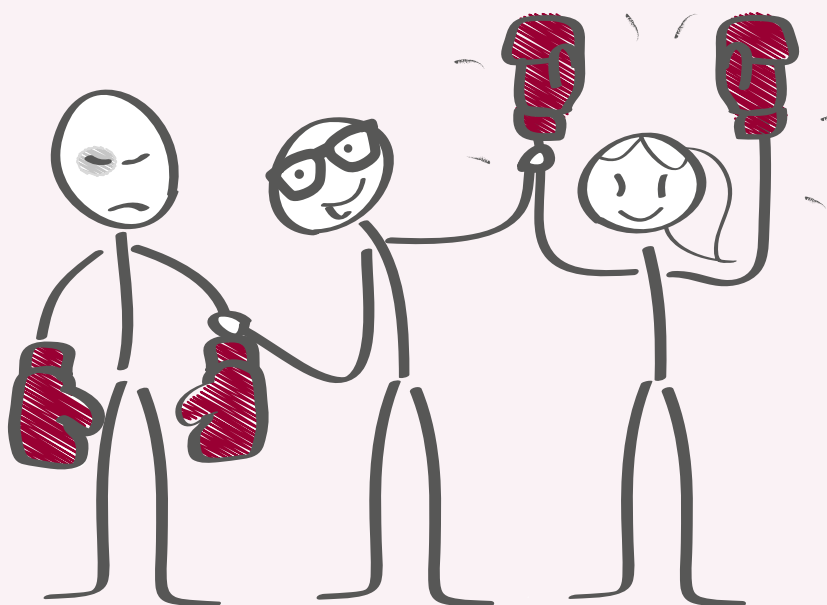
La prima conseguenza è che i due famosi cuori, rosso e verde, di cui abbiamo parlato fin qui, a questo punto si mischiano.

Il rischio di confusione è decisamente alto e le complicazioni sono all'ordine del giorno.

Distinguiamo due situazioni-tipo. La prima è quella degli amori nati tra colleghi diciamo pari grado. È questa la situazione meno complicata da gestire, in quanto probabilmente la relazione è davvero fondata su aspetti affettivi e non di potere, pertanto con alcune accortezze di comportamento adeguato al buon gusto, all'opportunità e al senso pratico, la cosa potrebbe essere gestita dai due cercando di mantenere professionalità in ufficio e lasciare al

dopo ufficio le manifestazioni affettive.

L'opportunità vuole che i due non lavorino direttamente insieme sulle stesse pratiche e sugli stessi clienti, in modo da limitare il più possibile di



mischiare i due ambiti e di portarsi a casa il lavoro e portarsi in ufficio i problemi di casa.

Il cuore verde ringrazierà per aver tenuto il più separato possibile questi due ambiti. Ciò che potrebbe inserirsi nella policy di studio è la regola per cui laddove nascano relazioni extra lavorative tra due colleghi i due non possano lavorare sulle stesse pratiche e sugli stessi clienti per motivi di opportunità e salvaguardia degli interessi di studio.

Un po' più complicata è invece la situazione in cui le relazioni sentimentali si instaurano nelle gerarchie di studio, tra un capo e un collaboratore. Qui l'aspetto gerarchico gioca un doppio ruolo, sia in fase di genesi del rapporto che poi in fase di gestione dello stesso.

Un buon capo deve essere e apparire giusto agli occhi dei propri collaboratori; un buon team leader deve sembrare imparziale nelle sue scelte, non deve assolutamente operare con favoritismi o preferenze. Le sue scelte dovrebbero essere dettate da principi di meritocrazia, da visione strategica, da logiche di business. Laddove il cuore rosso faccia la sua comparsa tutto questo potrebbe venir meno.

Sia ben chiaro che ciò si verificherebbe comunque nel percepito dei collaboratori, anche laddove il capo si sforzasse di rimanere imparziale ed equidistante.

Una volta che si sa che il capo ha una storia di amore o sesso con un collaboratore, nessuno crederà più che le sue scelte siano dettate dalla considerazione del merito.

Le persone si sentiranno a questo punto frustrate e minacciate costantemente dalle scelte non più "lucide" del proprio capo. Comincerà a diffondersi il timore per l'influenza che questa persona, sentimentalmente privilegiata, potrebbe avere sulle scelte del capo.

In ufficio l'aria si fa pesante. I colleghi si chiedono se si potranno ancora fidare di questa persona che intrattiene la relazione con il capo. Nascono inoltre gelosie, invidie, i *relata refero* cominciano a imperversare nei corridoi dello studio...

Non parliamo poi dei rapporti interni tra i due amanti. Una volta varcata la soglia della relazione intima anche la relazione professionale cambierà dinamiche. Come si fa a mandar via una persona che professionalmente non è valida se la sera prima ci si è stati a letto insieme?

Come si fa ad alzare la voce per pretendere un certo livello qualitativo sul lavoro se pochi minuti prima ci si stava amabilmente baciando?

Ecco che i due cuori non fanno più quali regole seguire, quelle del business e dei rapporti di lavoro fondati su un do ut des lavorativo, o quelle dei sentimenti fondati su un do ut des sentimentale?

Insomma, le due cose andrebbero tenute distinte per quanto possibile, perché fonte più di problemi che di opportunità. Sul luogo di lavoro le regole dovrebbero essere quelle delle relazioni professionali, etiche, di business, di performance, di risultati.

LA SOLUZIONE, NELLA CARTA DEI VALORI

Cosa può fare uno studio legale quindi? Più che regole scritte inserite in una policy di studio (anche se qualcuna potrebbe essere utile quantomeno come linee guida), che a poco servirebbero perché non sarebbero applicabili all'atto pratico, dovrebbe rientrare nella Carta dei Valori di Studio, la chiarezza circa questi aspetti umani e affettivi tra i colleghi in modo da salvaguardare la pace interna, il clima e il business di studio. Tradotto in altro modo: è dallo stile e dai valori di studio che dovrebbero discendere le regole per gestire situazioni di questo tipo, più che da regole di comportamento posticce e poco applicabili all'atto pratico.

L'autogestione e il senso di responsabilità e di opportunità condiviso da tutti come aspetto valoriale di studio potrebbe essere la vera soluzione efficace in questi casi. 🧑🏻‍🤝‍🧑🏻

*Formatore e Coach specializzato sul target professionisti dell'area legale
[@MarAlbCat](#)