

## Dirigente “Radicale”

### conflitti organizzativi

Specialmente nelle organizzazioni caratterizzate da una cultura profondamente radicalizzata, in cui i conflitti tra i dirigenti e la forza lavoro sono profondamente radicati e dove non sono possibili soluzioni «vincitore-vincitore». In questi casi, o si procede attraverso negoziazioni formali o si cavalca la tigre in mezzo al giuoco delle forze strutturali proprie del sistema economico e sociale. Possiamo considerare esempi in questo senso quelle contrapposizioni tra il management e la forza lavoro che sfociano in conflitti (contrapposizioni relative alla sostituzione della manodopera specializzata con macchine automatizzate e quindi relative alla chiusura o al trasferimento degli impianti). I rapporti di potere che stanno dietro a questi contrasti spingono spesso i contendenti ad assumere un atteggiamento del tipo «o vittoria totale o lotta fino alla morte», atteggiamento che rende molto difficile il compromesso e che finisce con il portare ad un aumento della disoccupazione o al fallimento dell'impresa. Anche se l'intransigenza che spesso accompagna questi conflitti può apparire a degli osservatori esterni insensata, tale intransigenza può essere comprensibile se si tiene presente l'ideologia radicale che spesso l'accompagna.