

L'analisi / Perché è sempre più importante premiare i propri dipendenti



Lo scorso maggio Leonardo Del Vecchio, il patron di Luxottica, ha

compiuto ottant'anni e per festeggiare un traguardo tanto importante, ha deciso di regalare centoquaranta mila azioni Luxottica ai propri dipendenti, un "dono" stimato in circa nove milioni di euro; anche nel 2011 Del Vecchio aveva distribuito azioni ai propri lavoratori, questa volta per festeggiare i cinquant'anni dell'azienda e per ringraziare coloro che lo hanno aiutato a rendere la sua realtà un gruppo leader nella produzione e nella commercializzazione di occhiali.

In entrambi i casi l'imprenditore ha specificato "un ringraziamento dal cuore ai dipendenti italiani del gruppo, i veri artefici del successo della nostra azienda... con questo piccolo pensiero voglio testimoniare l'importanza che ha per me

ogni singolo lavoratore che sento vicino come in una grande famiglia».

Per quanto possa sembrare strano, l'imprenditore lombardo non è l'unico a cui piace fare regali importanti ai propri collaboratori. Nel 2014, Richard Branson, il fondatore della compagnia aerea low cost Virgin, ha offerto vacanze illimitate ai centosettanta dipendenti della sede centrale della compagnia e in India Savaji Dholakiya, il fondatore della compagnia Hari Krishna Export, ha premiato i mille duecento migliori dipendenti con gioielli, Fiat Punto e bilocali: appartamenti a chi non ne aveva, automobili a chi possedeva una casa e gioielli a chi aveva già tutto.

Casi isolati? Per qualcuno sicuramente sì, ma ciò non toglie che ogni datore di lavoro dovrebbe concedere (se ne ha la possibilità) riconoscimenti ai dipendenti, valorizzando i traguardi individuali e dimostrando di conoscere bene le risorse umane presenti in azienda. Premiare i dipendenti per gli sforzi compiuti e gli obiettivi raggiunti, rappresenta infatti una strategia efficace per potenziare la soddisfazione sul lavoro e migliorare il morale dell'intera squadra e aiuta a ricordare che in ogni realtà aziendale, oltre alla bravura del titolare, una parte importante la fanno i lavoratori.

Vi sono vari modi per "premiare" un buon dipendente e tutti sono sempre validi, perché mai come in questo caso "è il gesto quello che conta": ho conosciuto realtà che a fronte di impegno e di risultati raggiunti, hanno concesso una piccola gratificazione economica in più (una specie di premio produzione extra), per la gioia del lavoratore. Ho incontrato imprenditori che hanno messo a disposizione alcuni "regali" come buoni benzina, utili a quei dipendenti che ogni giorno macinano diversi chilometri per recarsi al lavoro, ma anche interessanti cadeau come tessere telefoniche pre-pagate o weekend per due persone in qualche città d'arte, funzionali a staccare la spina e a ritemparsi.

In altri casi, considerato soprattutto il difficile periodo storico caratterizzato da ritardi dei pagamenti e da una crisi generale che ha colpito un po' tutti i comparti, i premi non devono essere necessariamente essere in denaro, ma possono consistere in particolari permessi o strappi alla regola, come un orario flessibile per frequentare il corso preferito o la possibilità di portare il proprio cane in ufficio. Infine un ulteriore modo per premiare i dipendenti è quello di concedere loro più autonomia lavorativa, con l'assunzione di nuovi incarichi e nuove responsabilità.

Di sicuro qualsiasi gratificazione causa nel dipendente grandissime soddisfazioni e aumenta il desiderio di migliorarsi e di mettersi in gioco per ricompensare la fiducia accordatagli dall'azienda; è innegabile che ogni incentivo concesso mantiene elevata la motivazione lavorativa, che è uno dei fattori determinanti per il successo di un progetto o di una impresa. Anzi laddove il lavoratore è maggiormente stimolato e riconosciuto, diminuiscono drasticamente eventuali problemi di insofferenza nei confronti della dirigenza e ne guadagna in maniera significativa la produttività dell'azienda.

Inutile sottolineare che l'aspetto importante non è scegliere quali incentivi concedere, ma decidere di far diventare gli incentivi parte integrante della politica aziendale; e mi ripeto: non devono essere per forza di natura esclusivamente economica, ma possono prevedere qualche agevolazione come una certa flessibilità dell'orario o l'organizzazione di qualche cena o momento conviviale con tutti i dipendenti. Certamente ciò implica considerare i collaboratori delle "risorse" fondamentali, che devono essere tenuti in considerazione perché con il loro impegno permettono all'azienda di crescere e di svilupparsi. Ma non è facile possedere una mente aperta e pronta per tali consapevolezza: sono ancora troppi gli imprenditori che considerano inutile qualsiasi forma di premio perché "il lavoratore è già pagato per lavorare e per fare il suo dovere" e che quindi vedono la concessione di ulteriori gratificazioni solo come uno spreco di denaro. E' un peccato pensarla così, perché presuppone che non ci sia differenza tra un lavoratore soddisfatto e uno insoddisfatto: di sicuro invece la differenza si vede nei risultati.