

Le scelte delle aziende

Bonus, utili e flessibilità per trattenere i dipendenti

di **Mariachiara Giacosa**
● a pagina 3

Dai diritti alla qualità I nuovi standard per tenere i dipendenti

Flessibilità, bonus e partecipazione agli utili: le aziende del territorio competono perché hanno compreso il ruolo decisivo dei lavoratori

“Premiare i collaboratori in questo periodo è il miglior antidoto alla loro fuga”

di **Mariachiara Giacosa**

«Le aziende di eccellenza sono fatte da persone di eccellenza. Io voglio che i miei dipendenti si trovino bene sul posto di lavoro. Per prima cosa perché lavorano meglio e poi perché, se sono soddisfatti, non cercheranno un altro posto e io non mi troverò costretto a dover formare da capo nuove figure professionali». Per Marco Piccolo, che insieme al fratello Andrea gestisce l'azienda di famiglia fondata dalla madre Maria Grazia Reynaldi, dove si producono cosmetici anche per conto terzi, la qualità del lavoro dei dipendenti è un fattore strategico per la crescita aziendale. In tempi di carenza di manodopera, di fuga all'estero non solo di cervelli, ma anche di competenze e di mani che sanno fare cose, quella di tenersi i propri operai e collaboratori è una delle nuove sfide per le imprese. Che provano a coccola-

re i dipendenti non solo con un lavoro giusto (contratto giusto e stipendio giusto), ma anche con un lavoro buono.

«Non è solo una questione di welfare, che spesso è un modo per le aziende per scaricare costi», dice Piccolo, ma soprattutto lo sforzo per «garantire un ambiente e una qualità della vita che incentivi i dipendenti a condividere gli obiettivi dell'imprenditore». Alla Reynaldi, che ha chiuso il 2021 con 7,5 milioni di fatturato (+25 per cento rispetto al 2020 e una stima di crescere del 30 per cento quest'anno rispetto al 2021), «qualità del lavoro» vuol dire parecchie cose. «Noi ad esempio mangiamo tutti insieme. Dall'operaio al manager, la pausa pranzo si fa nella stessa stanza - racconta Piccolo -. Il caffè alle macchinette non si paga e le divise degli operai vengono lavate in azienda, non chiediamo loro di farlo a casa». Anche la conciliazione vita-lavoro può essere considerata

un incentivo: «Da noi la produzione si spegne alle 16.30 e alle 17.30 chiudono gli uffici: dopo quell'ora al lavoro non c'è più nessuno», spiega il manager che lo scorso anno ha deciso di suddividere gli utili con i dipendenti. «Un terzo è servito per ricapitalizzare l'azienda,

un terzo è andato ai soci, un terzo l'abbiamo distribuito tra i lavoratori», spiega. Nel 2020 quel terzo è valso 200mila euro e i lavoratori hanno avuto un premio tra i 5 e i 7 mila euro.

Più soldi in busta paga sono una delle strade che ha scelto anche



Maurizio Traversa, alla guida dell'Eurofork di Roletto nel Pinerolese, dove l'azienda leader nella produzione di sistemi di movimentazione automatica, si è trasferita nel 2020, in piena pandemia, regalando ai dipendenti un campo da padel e una palestra. «Premiare i lavoratori è il miglior antidoto alla loro fuga», dice Traversa, a proposito dell'accordo siglato a metà aprile per il riconoscimento ai suoi operai di un bonus di 1.300 euro l'anno (tassati al 10 per cento) per i prossimi tre anni se l'azienda centerà una serie di obiettivi. Quello per il 2022 è il 7 per cento di crescita (nel 2021 Eurofork è cresciuta del 27 anche se con margini più bassi rispetto al 2020), ma perché il bonus diventi realtà si dovrà an-

che garantire un alto standard di qualità del prodotto e un basso livello di assenteismo. Altri 700 euro, poi, arriveranno a luglio, a fronte di un record di produzione di forcole entro i primi sei mesi dell'anno.

Prima il Covid, ora la guerra, è sostenibile premiare i dipendenti anche in anni così duri dal punto di vista della crescita economica? La risposta di Traversa è sì. «Per noi è un momento molto difficile: io ho crediti bloccati, navi in Cina che non posso scaricare, fronteggiamo tempi biblici di arrivo di materie prime e forniture e se guardassi solo questo sarei disperato, anche se, per fortuna, lo stabili-

mento ha i pannelli fotovoltaici e per il momento non soffro il caro-bollette», dice. E aggiunge: «I miei problemi però peggiorerebbero moltissimo se perdessi manodopera e dovessi preoccuparmi di trovarne e formarne altra», sottolinea. Welfare e premi diventano quindi la contromossa per contrastare la carenza di forza lavoro, un problema che in maniera sempre più drammatica coinvolge un numero crescente di settori economici: dalla manifattura, alla logistica, dalla ristorazione ai servizi. «Tra gli imprenditori questa consapevolezza è diffusa - dice Traversa che è anche un componente del comitato direttivo **Piccola industria all'interno dell'Unione industriale di Torino** -. Non siamo nelle condizioni di offrire stipendi di capogiro, ma molti di noi hanno capito che per attrarre, e non perdere, la manodopera si deve offrire anche un welfare adeguato e ambienti di lavoro di qualità e confortevoli».



Marco Piccolo
ad di Reynaldi



Maurizio Traversa
ad di Eurofork

