

La fidelizzazione del dipendente nelle nostre realtà

di Vincenzo Di Domenico *

«Se il perseguimento dello sviluppo richiede un numero sempre più grande di tecnici, esige ancor di più uomini di pensiero capaci di riflessione profonda, votati alla ricerca d'un umanesimo nuovo, che permetta all'uomo moderno di ritrovare se stesso, assumendo i valori superiori quali ad esempio l'amore, l'amicizia... In tal modo potrà compiersi in pienezza il vero sviluppo». ⁽¹⁾

La crescente complessità nel gestire il proprio lavoro all'interno delle nostre realtà amministrative (studi, società, ecc...) ha accentuato una tendenza di deresponsabilizzazione e di assegnazione o delega di queste tematiche solo in capo ad alcuni, quando non addirittura ad una sola persona, generando, magari, disattenzione nei confronti dell'economia degli Studi amministrativi.

Fidelizzare un proprio collaboratore è oggi più che in passato la vera sfida che attende ogni datore di lavoro o, meglio, chi ha a che fare con il personale dipendente.

Da analisi prodotte negli ultimi anni, del resto, lo confermano: la Generazione Z, il cui ingresso nel mercato del lavoro è ormai un dato di fatto oppure sarà imminente e promette di passare alla storia come la generazione "nomade" per eccellenza.

Allora applicare il termine "fidelizzazione" rappresenta una risorsa interna e come dissuaderla dal cercare stimoli altrove? Di per sé è semplice: provando ad offrirglieli quegli stimoli. Farlo, prima che siano "altri" a creare in loro il bisogno.

Quindi, per essere precisi, quando si può parlare di stimoli?

Inutile girarci intorno: dalla notte dei tempi la prima e più efficace soluzione per irrobustire l'affiatamento di un collaboratore al lavoro resta il denaro. Uno stipendio in linea col mercato e qualche bonus economico una tantum, legato alle prestazioni, rappresentano le soluzioni capaci da sole di smorzare sul nascere qualsiasi principio di disamoramento. La storia, però, insegna anche che quello dell'incentivo economico è da sempre lo strumento più pericoloso tra i tanti in dotazione a chi gestisce delle risorse umane. E questo per due ragioni. La prima: salvo quanti? Due, tre casi in tutto il mondo, ci

(1) PAOLO VI, Lett. Enc. Populorum progressio (26 marzo 1967), 20.

sarà quasi sempre qualcuno disposto a offrire più di noi per accaparrarsi un talento. La seconda: l'effetto anestetico del denaro, capace di contrastare l'insorgere di scollamenti improvvisi tra datore di lavoro e collaboratore, non ha – diciamo così – confini circostanziati. E quindi il rischio che alla lunga questo agisca anche sui livelli di produttività della risorsa è elevatissimo.

In questo momento storico o, meglio, in generale se è vero il principio per cui l'incentivo economico fa ancora la differenza per molti lavoratori, è vero anche che ognuno, poi, ha la sua personalissima gerarchia di priorità. E non sempre in cima a questa piramide si trova il denaro. La prossimità alla famiglia o agli affetti resta infatti per molti all'apice delle ragioni di aderenza a una determinata realtà professionale. Se si vuole meglio precisare non esiste una formula magica per avvicinare fisicamente lo studio a ogni collaboratore, lo strumento in questo caso in mano al datore di lavoro o chi gestisce delle risorse umane si chiama smart working molto usato in questo periodo di pandemia. Lavorare da remoto permette infatti al collaboratore di guadagnare tempo (da dedicare a sé e alla famiglia e via dicendo), assicurandosi una dose maggiore di benessere (di solito inconciliabile con qualsiasi forma di pendolarismo) ed accrescere così la propria produttività (a tutto vantaggio dell'impresa).

Poi c'è un altro tipo di prossimità che occupa una posizione importante nell'attaccamento di un collaboratore alla propria realtà lavoristica: quella tra colleghi. Le buone relazioni che si generano con rapporti sinceri tra membri dello stesso ufficio o settore o reparto, in alcuni casi, sono infatti per molti dipendenti un ottimo motivo di aderenza all'attività stessa.



Rendere un ambiente di lavoro altamente confortevole, dove alla risorsa non è chiesto il benché minimo sforzo di adattamento poiché tutto è più o meno in linea coi suoi bisogni e le sue aspettative, costituisce un altro dei pilastri di quella spirale virtuosa che genera attaccamento al posto di lavoro e dissuade dal rischio di fughe "antipatiche". Alcuni esempi potrebbero essere quello di creare degli spazi di lavoro riservando la giusta attenzione al riposo fisico e mentale dei collaboratori (per chi ha spazi da dedicare), agevolare la presenza di luce e di verde esterno (ove fosse possibile).

Infine, sapere di poter in qualsiasi momento vedere riconosciuta e valorizzata la propria professionalità, attraverso qualsiasi strumento, dal piccolo incentivo fino all'avanzamento di carriera, costituisce per la quasi totalità dei lavoratori un motivo di attaccamento e fedeltà alla propria azienda. In quest'ottica, creare una piccola lista di benefit personalizzati da applicare ai singoli profili (o generali, come, ad esempio, un premio oppure un'attenzione quale offrire in dono un mazzo di fiori o una bottiglia di vino particolare nel giorno del loro compleanno), permette ai collaboratori di apprendere l'aspetto centrale alla base di ogni piccola o grande politica: quella capacità di un datore di lavoro di trattenerne i propri dipendenti per fare sì che si fermino il più a lungo possibile, soprattutto se si tratta di talenti preziosi.

Secondo una ricerca effettuata da Randstad Employer brand research 2021, il 61% dei dipendenti in Italia valuta le aziende in base a retribuzione e benefit. Sono tra i principali fattori di scelta, sempre secondo lo studio e si può affermare di avere un buon equilibrio tra vita e lavoro quando il dipendente si sente soddisfatto rispetto a quanto fatto in relazione alle energie spese e agli obiettivi (66%) e all'atmosfera di lavoro piacevole (64%). A seguire vi è la formazione, importante per il 51% così come la possibilità di lavorare da remoto, indicata dal 39% degli intervistati. Non è da trascurare per migliorare il rapporto quotidiano tra le priorità connesse alla vita personale e professionale, per esempio, una maggiore flessibilità degli orari d'ufficio che migliora l'equilibrio vita-lavoro, soprattutto se si tratta di dipendenti con figli. ■

* Segretario Generale SACI, Consulente del lavoro