
Sprimoglass mettersi in gioco

Autore: Michele Zanzucchi

Fonte: Città Nuova

I tre fratelli Prégardien sono molto conosciuti nella cittadina di Sprimont, a venti chilometri da Liegi, dove vivono, e dove la loro consolidata impresa di famiglia dà lavoro a circa 150 dipendenti. Tre fratelli, ma una sola mano, anzi un unico “pugno” nel guidare la loro ditta tra i marosi della concorrenza. Sino a quando uno di loro, Pierre, si lasciò “catturare” da un progetto economico che a prima vista gli era parso ingenuo, troppo distante dalla sua esperienza di responsabile del settore produttivo dell'azienda. «A parlarne per prima, dieci anni fa, fu Marie, mia moglie. Una donna di poche parole, madre dei nostri cinque figli. Ed io – dice Pierre – la stimavo troppo per non prendere sul serio le sue parole». Ciò che anche nei momenti più difficili aveva sostenuto l'impresa di famiglia era stata la coesione, l'intesa profonda tra i tre fratelli. «I nostri rapporti, improntati ad una grande franchezza e sincerità, ci consentono di vedere insieme cos'è meglio per ciascuno e per le nostre rispettive famiglie. Così mi fu spontaneo esporre agli altri due fratelli il progetto di cui avevo sentito parlare. Philippe aderì, mentre Vincent non lo ritenne opportuno ». Gli spunti contenuti nel progetto di EdC – giacché di questo si trattava – iniziarono a farsi strada nell'animo dei due fratelli. «In fondo – prosegue Pierre – spettava a me cercare di applicare nella vita della nostra fabbrica quei principi che tanto mi affascinavano. Senza pretendere o imporre nulla agli altri». Cominciò dai piccoli gesti quotidiani. Col dare il saluto per primo, ad esempio, con disponibilità ed apertura. «Mi resi conto allora – prosegue Pierre – che dei nostri dipendenti conoscevo assai poco. I contatti si limitavano a ciò che era strettamente legato alla produzione. Ma ignoravo completamente la loro vita fuori della fabbrica, le loro famiglie. Bastavano poche parole – “Come va?”, “sua suocera è uscita dall'ospedale?” – per iniziare una nuova giornata di lavoro in un clima di collaborazione, di reciproca stima. Cercavo, inoltre, di comportarmi con correttezza nei loro confronti, senza coglierli di sorpresa con decisioni improvvisate. Devo dire che è soprattutto avvenuto in me il grande cambiamento che l'EdC ha provocato. Il resto è venuto di conseguenza». E, in effetti, il comportamento di Pierre nei confronti del personale non mancò di destare sorpresa. Non era mai successo fino ad allora che veramente “il capo” si interessasse ai dipendenti, che prendesse in considerazione le loro proposte quando si trattava della gestione del personale. Qualcuno iniziò a domandarsi se fosse per caso impazzito, o se invece tentasse una nuova strategia “per far soldi”. Ci volle del tempo per convincerli del contrario. Iniziarono a circolare aneddoti circa il nuovo atteggiamento assunto dal “capo”. Come quella volta che aveva chiesto scusa ad un'operaia. Lei gli aveva chiesto di parlargli per una questione di orario di lavoro, e lui, preso da cose più urgenti, se ne era dimenticato. «Quando, passati alcuni giorni, tornò alla carica per la seconda volta, mi scusai con lei. Per me – dice Pierre – fu un vero esame di coscienza». Successe anche questo: un dipendente appena assunto aveva chiesto ad un compagno di lavoro chi fosse quell'operaio che la mattina si era chinato per raccogliere un attrezzo. «È il tuo padrone », si era sentito rispondere. Philippe Prégardien, che nell'azienda si occupa dei rapporti con la clientela, sottolinea che, da parte sua, si preoccupa di «considerare le giuste richieste del cliente, che innanzitutto è una persona che si aspetta di essere servita con onestà e trasparenza. Il guadagno, pur così necessario per il buon funzionamento dell'impresa, pur così importante, non è prevalente». Il coraggio di “perdere tempo” con dipendenti e clienti. Questa sembra essere, in definitiva, la filosofia della nuova gestione aziendale. I risultati? La domanda è d'obbligo. «Va detto che in tutti questi anni abbiamo visto crescere la nostra azienda. Con nuove assunzioni, innovazioni nel settore produttivo ed allargamento della clientela: di conseguenza, anche gli utili sono aumentati. Ogni anno noi tre riceviamo i nostri dividendi. Assieme a Philippe destiniamo le due parti di cui disponiamo agli scopi dell'EdC. Certo – conclude Pierre – le difficoltà non mancano. Ma gli

incontri che due o tre volte l'anno facciamo con altri imprenditori che aderiscono al progetto ci sono di grande aiuto, perché ci permettono di confrontare successi e sconfitte, di trovare vie d'uscita ai nostri problemi e, perché no, di vedere che non siamo soli».