

Dal miraggio al portafoglio: la vera partita dei premi di produzione

20 Ottobre 2025

Dal miraggio al portafoglio: la vera partita dei premi di



produzione

di **Roberta Baiano**

Sulla carta è tutto semplice: raggiungi gli **obiettivi**, incassi il premio.

Nella realtà, però, i premi di produzione rischiano spesso di diventare la versione aziendale dell'araba fenice: tutti ne parlano, pochi li vedono davvero.

A differenza di altri bonus che spuntano come pioggia improvvisa e immotivata, qui si promette meritocrazia: obiettivi misurabili, criteri trasparenti, valutazioni oggettive.

In teoria.

Perché in pratica, tra target che cambiano ogni anno, **performance** valutate con metriche opache e tempistiche a piacere, il confine tra incentivo e frustrazione è sottile.

Gli obiettivi possono riguardare chiunque – dal singolo al team, fino all'intero reparto – e spaziare da **produttività** ed efficienza alla qualità.

Il problema è quando restano vaghi o inarrivabili.

Senza un confronto serio con chi quegli obiettivi dovrebbe raggiungerli, il premio si trasforma in una promessa astratta, buona solo per motivare a parole.

Intanto l'azienda si prende il **lusso** di scegliere quanto, quando e come erogare: mensile, trimestrale, annuale, in busta paga o convertito in welfare (se previsto).

Il tutto condito da buoni propositi: “gratificare i dipendenti”, “aumentare la produttività”, “allineare gli obiettivi individuali con quelli aziendali”.

Peccato che la vera sfida non sia definire scadenze e KPI, ma rendere questi strumenti credibili.

Il lavoratore può anche mettercela tutta, ma se alla fine del percorso trova nebbia invece che premio, l'effetto boomerang è assicurato: perdita di fiducia, cinismo, **disimpegno**.

Ecco perché la vera partita dei premi di produzione si gioca sulla **trasparenza**.

O si fa il salto di qualità – e si coinvolgono i dipendenti nella definizione dei criteri – oppure tanto vale smettere di chiamarli “premi” e iniziare a chiamarli per quello che sono: **specchietti** per le allodole.