

Le regole sono importanti? Sì, ma non troppe

In azienda e nell'educazione dei figli, le regole facilitano l'organizzazione. Ma quando le regole sono troppe, l'effetto è opposto.

Le regole sono utili. Servono per aiutarci a stare con gli altri, a condividere gli stessi spazi, a raggiungere obiettivi comuni. Nel processo di crescita, **interiorizzare le regole sociali** è fondamentale, tanto quanto imparare a sviluppare la nostra essenza più profonda. È grazie alle regole che i bambini riescono a trovare i loro confini e a capire con chiarezza contro quali muri devono scontrarsi. Vale anche in azienda: scrivere e **condividere un regolamento aziendale** o un codice etico permette ai lavoratori di sapere cosa è consentito e cosa non lo è.

La moderazione è la regola più importante

Dunque, ben vengano le regole... ma con moderazione. Per fare un esempio, a volte imponiamo ai bambini delle regole dannose per il loro sviluppo, come ad esempio quella di non sporcarsi quando vanno al parco. Oppure li costringiamo a vestirsi come bamboline o piccoli ometti senza una reale necessità, ed è chiaro che quegli abiti subiranno infinite angherie e saranno odiati.

In azienda, le conseguenze sono simili. Pensiamo al diffuso **sistema del comando e controllo**: a volte sembra che sia necessario controllare ogni singolo movimento dei dipendenti e dei colleghi, mettendo tutto sotto chiave. Con quali risultati? Che gli unici a restare fedeli all'azienda sono quelli meno motivati, o che hanno bisogno di un regime poliziesco per "stare nei ranghi". Al contrario, **le persone più motivate**, le più capaci, **scappano altrove** alla ricerca di nuovi contesti in cui sentirsi più liberi. E gli imprenditori si lamentano, spesso sottovalutando che è tutta colpa dell'eccesso di regole.

Dal modello del sospetto al modello della fiducia

La risposta non è certo semplice, ma sta nel modello aziendale che si intende realizzare. Esiste **un modello "del sospetto"**: se il mio punto di partenza è che non mi fido di nessuno, allora vedrò intorno a me soltanto persone di cui non potersi fidare. Ma esiste anche un modello opposto: se dò fiducia, ascolto, condivido la mission e la vision aziendale, allora la mia azienda sarà un luogo dove approdare e restare. E da cui pian piano i meno motivati, che non hanno costruito senso di appartenenza, se ne andranno. Con vantaggi per l'azienda.

Quando incontrano regole inutili o poco comprensibili, le persone si ribellano, perché non riescono a respirare e a esprimere se stesse. Al contrario, le regole sensate e condivise sono rispettate dai più. Quando un leader è in grado di stimolare alla proattività crea ambienti di lavoro dove i dipendenti investono il proprio impegno.

Il senso di responsabilità rafforza il rispetto delle regole

Infine, ricordiamoci che le regole non viaggiano mai da sole: occorre affiancarle a un grande senso di responsabilità. Un genitore, un insegnante, un imprenditore sa che una regola detta, e magari scritta, è molto più impegnativa di un sottaciuto *laissez-faire*. Sa che quella regola richiede dedizione continua, presenza, vicinanza costante nel tempo, perché venga rispettata.