

Serve davvero un manager della felicità per stare bene al lavoro?

In Italia sono 400 i professionisti con la certificazione di chief happiness officer: ecco cosa fanno e perché, oltre a questa figura, serve uno sforzo collettivo che riguarda diversi livelli aziendali Frustrazione, noia, pesantezza: per molti lavoratori italiani il lavoro è spesso sinonimo di emozioni negative. Non ci stupiamo neanche più del fatto che guardiamo al lunedì come a un giorno tremendo e al venerdì come alla liberazione da tutti i nostri mali. VIDEO Tedua racconta gli oggetti di cui non può fare a meno Close Persisted Player Tedua racconta gli oggetti di cui non può fare



a meno I motivi sono molti e toccano temi come le retribuzioni, troppo spesso inadeguate a fronteggiare il caro-vita, le dinamiche aziendali, avvelenate da modelli usuranti, e l'incapacità di fare spazio sul luogo di lavoro ad aspetti che si ritengono prerogativa della sfera personale, fra cui le nostre emozioni, le nostre fragilità e, in ultima analisi, il nostro benessere. Le migliori serie TV ambientate sul posto di lavoro, classificate in base a quanto vorremmo lavorare lì di Daisy Jones e Ben Allen Così i colleghi di lavoro influenzano il nostro sistema nervoso di Michele Razzetti Il risultato è che l'INAIL nei primi tre mesi del 2024 ha ricevuto più di 22.000 denunce di malattie professionali connesse a disturbi psichici e comportamentali: la crescita rispetto all'anno precedente è del 17,9%. Aggiungiamoci i tassi di burn out, di esaurimento da lavoro, che, a seconda delle indagini, riguarda fra il 10% e il 20% di noi; e, senza arrivare necessariamente all'esaurimento, secondo il rapporto State of the Global Workplace della società di consulenza Gallup solo il 5% degli italiani sarebbe felice del proprio lavoro. In un contesto di certo non idilliaco come questo alcuni segnali in controtendenza ci sono: in Italia, ad esempio, dal 2019 ci sono 400 professionisti, compresi amministratori delegati e imprenditori, cioè leader di organizzazioni aziendali, che hanno svolto un percorso per ottenere la certificazione di chief happiness officer, come ci spiegano le ideatrici Daniela Di Ciacco e Veruscka Gennari, fondatrici anche dell'Italian Institute for Positive Organizations e autrici di Stop Jurassic Management (FrancoAngeli). Cosa vuol dire in pratica e come dovremmo interpretare la nascita di figure di questo tipo? Di cosa si occupa il chief happiness officer Il chief happiness officer è un titolo che potremmo tradurre come manager della felicità, un professionista del benessere sul luogo di lavoro. Daniela Di Ciacco e Veruscka Gennari ci spiegano che con il percorso che porta alla certificazione di chief happiness officer si ottiene «un set di competenze che espande la managerialità soprattutto dei ruoli apicali. Potendo contare su conoscenze, strumenti e metodi operativi molto concreti e basati sulla scienza è in grado di favorire l'allineamento tra cultura, comportamenti e processi organizzativi». Non un semplice dispensatore di sorrisi e pacche sulle spalle, «ma un direttore d'orchestra di progettualità strategiche mirate al benessere di individui». Cosa fanno in pratica? «I loro progetti spaziano dalla diffusione di una leadership positiva, alla ridefinizione di ruoli e gerarchie in ottica di maggior partecipazione e responsabilizzazione individuale, dagli interventi su spazi di lavoro ed equilibrio vita-lavoro, alla formazione per sostenere le persone nella gestione delle proprie energie in ottica di salute mentale, resilienza e anti-fragilità». Insomma, passare ai raggi X l'organizzazione aziendale attraverso la lente del benessere. Ma al lavoro possiamo essere addirittura felici? Sognare non costa nulla, partiamo da qui. E certo, chi ragiona con schemi più tradizionali è portato a domandarsi se il luogo di lavoro sia il posto dove essere felici. Occorre però considerare, come spiegano Di Ciacco e Gennari, che esistono due dimensioni della felicità: la prima è quella legata alle emozioni positive, la seconda - meno nota - ha invece a che fare con il «modo in cui ciascuno di noi può scegliere di vivere la propria vita con l'obiettivo di costruire il proprio benessere». E se è vero che le generazioni fino ai Millennials compresi sono un po' cresciute all'ombra della dicotomia, dell'opposizione fra dovere, che viene prima, e piacere, che è subordinato al primo, le generazioni più giovani, sognano che questa opposizione possa sfumare e che, sì, si possa stare bene quando andiamo al lavoro Un piacere, una serenità che poggia talvolta su pilastri, per usare proprio il lessico aziendale, non fantascientifici. Innanzitutto su una retribuzione che consenta una sostenibilità economica dignitosa. Poi sulla possibilità di decidere, mansione permettendo, dove lavorare; e magari anche quando farlo o meglio, quando non farlo, cioè nei momenti in cui il nostro bacino energetico si sta prosciugando. Poi sulla valorizzazione delle proprie capacità, che se stimolate con obiettivi precisi possono perfino (attenzione!) crescere quali e quantitativamente. E ancora sull'eventualità di trovare un senso in ciò che facciamo e forme di connessione con chi lavora insieme a noi, senza dover tenere fuori dalla porta dell'ufficio le nostre differenze. Dimenticandosi anche per un po', magari per sempre, che business is business e provando a ricordarci invece che il lavoro è innanzitutto fatto di persone e relazioni Come gestire un collega tossico e



vivere più sereni in ufficio di Saumyaa Vohra Che tipo di capo sarai? di Federico Sargentone Un occhio in più verso le fragilità Chi ha intrapreso questo percorso sa che le fragilità vengono al lavoro con noi e che separare nettamente sfera personale e professionale è pressoché un'illusione, come abbiamo approfondito in questo articolo Articoli più letti Stile L'ultima Nike SB Dunk Low di Ben Affleck è il pezzo più raro di tutta la sua collezione di Adam Cheung Lifestyle Le alternative al caffè che cercavi, consigliate dal nutrizionista di Olga Noel Winderling Stile 4 nuovi orologi spettacolari da far strabiliare tutti gli appassionati di Oren Hartov Non solo: bisogna anche considerare che alcune professioni sono intrinsecamente più complesse a livello psicoemotivo sia per il tipo di mansione pensiamo ai medici o ad alcune forze dell'ordine sia per il contesto in cui si svolgono. C'è chi, infatti, lavora in luoghi pericolosi e chi, invece, in posti da sogno ma magari molto isolati. Non è un caso se anche in mezzo all'Oceano Indiano, su isole paradisiache come le Maldive, si possono incontrare chief happiness officer come Mohamed Nihad, che al Siyam World, su un'isola che in mezzo chilometro quadrato di estensione condensa un'offerta incredibile di attività alimentata da oltre mille lavoratori, fa di tutto per «creare un ambiente divertente e privo di stress». Serve davvero un (solo) manager della felicità? Una domanda lecita ma a cui occorre rispondere in modo articolato. Partiamo dal presupposto che le iniziative che insistono sul benessere dei lavoratori sono in qualche modo da interpretare come un segnale di un cambiamento positivo della cultura del lavoro. Certo, il compito di rendere il lavoro un contesto dove possiamo stare bene riguarda ognuno di noi, al di là di una certificazione. Serve insomma un cambiamento sistemico, come ci spiega Chiara Ghislieri, docente di Psicologia del Lavoro all'Università di Torino: «In questo periodo storico, tra difficoltà economiche e forti pressioni lavorative, in un clima di insicurezza generalizzata, servono interventi su una molteplicità di fattori che raramente possono essere assolti da una sola persona in azienda». Un po' come con la sostenibilità, insomma, occorre che l'intero ecosistema aziendale modifichi il proprio punto di vista, portando il benessere alla base di cambiamenti generalizzati e che hanno risvolti su gran parte delle decisioni. Il che, banalmente, può anche iniziare con il rifiutarsi di rispondere a un'email che arriva oltre l'orario lavorativo. In Italia il tema del benessere e dell'inclusività non si arresta Secondo quanto ci raccontano Di Ciacco e Gennari: «iniziano a essere numerose le organizzazioni in Italia che stanno rendendo la felicità un asset strategico, con vantaggi per le persone e per i risultati di business». E mentre negli Stati Uniti si sta assistendo a una frenata degli investimenti nelle attività di diversity & inclusion, nel nostro Paese su questi fronti continuano a esserci sforzi intensi: «non registriamo una riduzione di risorse umane, economiche e organizzative investite, complici la nuova normativa europea sulla rendicontazione di sostenibilità e il ruolo sociale d'impresa previsto dall'evoluzione del nostro diritto commerciale», ci conferma Andrea Notarnicola, partner della società Newton Una posizione confermata da Daniela Bernacchi, Executive Director di UN Global Compact Network Italia, che a Vita ha spiegato che «le aziende italiane tendono ad attivarsi soprattutto negli ambiti in cui sono stati introdotti framework, certificazioni, indici o leggi da applicare». Leggi e normative, sì, ma anche la consapevolezza che il benessere dei lavoratori è legato alla motivazione e al senso di appartenenza a un progetto condiviso, due fattori che hanno un'incidenza notevole anche sulle performance economiche: alcune indagini hanno rivelato che un lavoratore felice del suo impiego dedica fino al 25% di tempo in più ai suoi compiti rispetto a quelli che non lo sono. Se vuoi essere sempre aggiornato iscriviti alle nostre newsletter gratuite! Arrow